

ЧЕТВРТ СИМПОЗИУМ

**МЕНАЏМЕНОТ И
СОВРЕМЕНИТЕ ПРАКТИКИ**

ПРЕДМЕТЕН ФОКУС

**УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ
УСТАНОВИ ВО СОЗДАВАЊЕ
НА ОДРЖЛИВА
ВРАБОТЛИВОСТ**

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ



**БИЗНИС АКАДЕМИЈА СМИЛЕВСКИ - БАС, СКОПЈЕ
БАС ИНСТИТУТ ЗА МЕНАЏМЕНТ, БИТОЛА**

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ

од четвртиот симпозиум

„МЕНАЏМЕНТОТ И СОВРЕМЕНИТЕ ПРАКТИКИ“

со предметен фокус

**„УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО СОЗДАВАЊЕ НА
ОДРЖЛИВА ВРАБОТЛИВОСТ“**

Скопје, 2015

Издавач

Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје
БАС Институт за менаџмент, Битола

За издавачот

Доц. д-р Маја Кочоска
Претседател на програмскиот одбор

Техничка и компјутерска обработка

Иван Ѓорѓиевски
Виш пред. м-р Даниела Карадаков

Корица

Виш пред. м-р Даниела Карадаков

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.5.071.2:37(062)(048.3)
331.5.024.5:37.018(497.7)(062)(048.3)

ЗБОРНИК на трудови од четвртиот симпозиум "Менаџментот и современите практики" со предметен фокус "Улогата на образовните установи во создавање на одржлива вработливост". - Скопје : Бизнис академија Смилевски ; Битола : БАС Институт за менаџмент, 2015. - 229 стр. ; 26 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-4690-10-8 (смилевски)
ISBN 978-608-4729-05-1 (бас)

а) Пазар на труд - Поголема вработливост - Образование - Собири - Апстракти б) Вработување - Образовни институции - Улога - Македонија - Собири - Апстракти
COBISS.MK-ID 98869002

ПРОГРАМСКИ И ОРГАНИЗАЦИСКИ ОДБОР

Програмски одбор:

1. Доц. д-р Маја Кочоска, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје, претседател;
2. Проф. д-р Цветко Смилевски, професор во пензија на Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
3. Проф. д-р Таип Јакупи, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
4. М-р Алмира Цури, Државен Универзитет во Тетово
5. Вон. проф. д-р Емилија Стевановска, БАС Институтот за менаџмент, Битола;
6. Доц. д-р Гордана Тасевска, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
7. Доц. д-р Кристина Крстеска, БАС Институт за менаџмент, Битола;
8. Доц. д-р Лидија Стефановска, БАС Институт за менаџмент, Битола;

Организациски одбор:

1. Пред. м-р Благој Грубор, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје, претседател;
2. Виш пред. м-р Васил Стамболиски, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
3. Пред. м-р Елена Донева, Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;
4. Ненад Дафинчевски, ДЕТРА Центар, Скопје;
5. Наташа Николовска, деловен секретар на Бизнес Академија Смилевски – БАС, Скопје;
6. Ана Ивановска, координатор за теренска студентска практика на БАС, Битола;
7. Иван Ѓорѓиевски, ИТ администратор на Бизнес академија Смилевски – БАС, Скопје;

СОДРЖИНА

УЛОГАТА НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО УЧЕЊЕ ВО РАЗВОЈОТ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ	11
Андријана Апостолова.....	11
ВЛИЈАНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ВРЗ ПОЛОВАТА РАМНОПРАВНОСТ НА ЖЕНИТЕ КАКО ЕДНА ОД ДИМЕНЗИИТЕ НА НАЦИОНАЛНАТА КУЛТУРА ВО Р. МАКЕДОНИЈА.....	17
Д-р Ана Биновска –Кочева	17
УЛОГАТА НА МЕНТОРОТ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ ВО ПОДОБРУВАЊЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА НОВОВРАБОТЕНИТЕ	25
МБА Ана Ивановска	25
СЕМЕЈСТВОТО, ВОСПИТУВАЊЕТО И НЕВРАБОТЕНОСТА	30
Д-р Андреја Митески	30
ПРАКТИКУМОТ НА БАС ЈА ЗГОЛЕМУВА ВРАБОТЛИВОСТА НА НЕГОВИТЕ ДИПЛОМИРАНИ СТУДЕНТИ	40
Пред. м-р Благој Грубор	40
УЛОГАТА НА ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО ПРОЦЕСОТ НА САМОУЧЕЊЕ... ..	50
Василка Ѓурчиновски, Ирена Раковска	50
КРЕИРАЊЕ И ОСВОЈУВАЊЕ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЗНАЕЊЕ ВО СОВРЕМЕНИТЕ ОРГАНИЗИЦИИ	55
Доц. д-р Виктор Митревски	55
УЧЕНИЧКАТА И СТУДЕНТСКАТА ПРАКТИКА КАКО АЛАТКА ЗА РЕГУТИРАЊЕ НА НОВИ ВРАБОТЕНИ.....	65
Виш. пред. м-р Васил Стамболиски.....	65
ИНТЕГРАТИВЕН ПРИСТАП НА ТРАДИЦИОНАЛНИТЕ ВРЕДНОСТИ И МОДЕРНИОТ СВЕТ ВО РАЗВИВАЊЕ НА ВРЕДНОСНО ЗНАЕЊЕ	72
Д-р Гордана Тасевска	72
ЕДУКАЦИЈА И ТРЕНИНГ НА ПОЛИЦАЈЦИТЕ, ЗА РАБОТА ВО ЛОКАЛНАТА ЗАЕДНИЦА....	81
Проф. д-р Гоце Џуклески.....	81
КОМПАТИБИЛНОСТА НА ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА НА КОМПЕТЕНЦИИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД КАКО УСЛОВ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ	92
Пред. м-р Дијана Дамевска, докторант	92
ФАКТОРИ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ АЛАТКА НИЗ ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ.....	103
Д-р. Проф. Емануела Есмерова.....	103
ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ КАКО ОДГОВОР НА ПОТРЕБИТЕ НА СОВРЕМЕНОТО ОПШТЕСТВО.....	113
Доц. д-р Зоран Б. Јовески.....	113

УЛОГАТА НА НЕВЛАДИНИОТ СЕКТОР ВО КРЕИРАЊЕТО НА СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА НА ДРЖАВАТА.....	119
м-р Лилјана Јоноски	119
м-р Лазе Јаќимоски.....	119
ВЛИЈАНИЕТО НА НАУЧНО - ИСТРАЖУВАЧКАТА ДЕЈНОСТ, КОНФЕРЕНЦИИТЕ И ПРОЕКТИТЕ ВО ПРОЦЕСОТ НА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ МЕНАџЕРИ ЗА ОДРЖЛИВА ОРГАНИЗАЦИСКА КОНКУРЕНТНОСТ	125
Доц. д-р Лидија Стефановска.....	125
Доц. д-р Горан Василевски.....	125
ЈАКНЕЊЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ И СВЕСНОСТА ЗА ПРЕТПРИЕМАЧКО УЧЕЊЕ КАЈ МЛАДИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ И НАСТАВНИЦИТЕ ПО ПРЕТПРИЕМАШТВО	134
Д-р Љубиша Николовски.....	134
РАЗВОЈ НА КЛУЧНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ - ТЕМЕЛ НА ОБРАЗОВАНИЕТО НА ИДНИТЕ МАНАџЕРИ.....	142
Доц. д-р Марија Котевска Димовска	142
ПРЕТПРИЕМАЧКО ОБРАЗОВАНИЕ КАКО ПРЕДУСЛОВ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ	149
Доц. д-р Маја Кочоска	149
СТЕКНУВАЊЕ НА ПРИМЕНЛИВИ ВЕШТИНИ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ	159
Д-р Мирјана Стојческа Ѓорѓиоска	159
Евгенија Ѓорѓиоска.....	159
УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО РАЗВОЈОТ НА ИНТЕРКУЛТУРНИ КОМПЕТЕНЦИИ КАКО ЗНАЧАЕН ФАКТОР ЗА РАВОЈ НА КОНКУРЕНЦИЈАТА	169
Вон. проф. д-р Менде Р. Солунчевски.....	169
Ивана М. Солунчевска	169
ИСКУСТВЕНОТО УЧЕЊЕ МЕТОД ЗА УСОВРШУВАЊЕ НА ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС	179
Наташа Николовска	179
Ненад Дафинчевски.....	179
ВРАБОТЛИВОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – СТРАТЕГИСКИ ПРИОРИТЕТ И ПРЕДУСЛОВ ЗА КОНКУРЕНТНА ЕКОНОМИЈА.....	184
Стефанија Мирческа	184
ЗНАЕЊЕТО, КРИТИЧЕН РЕСУРС НА НОВАТА ЕКОНОМИЈА-КЛУЧЕН ПРЕДУСЛОВ ЗА ОДДРЖЛИВА ВРАБОТЛИВОСТ.....	191
Проф. д-р Таип Јакупи.....	191
УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО РАЗВОЈ НА ПРИМЕНЛИВИ ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ	199
Д-р Тони Соклевски	199

ТРЕНДОТ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ	206
ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	206
Виш пред. м-р Даниела Карадаков, докторант	206
ПРЕТПРИЕМНИЧКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО МАКЕДОНСКИОТ НАЦИОНАЛЕН КУРИКУЛУМ	219
Весна Стојановска	219

УЛОГАТА НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО УЧЕЊЕ ВО РАЗВОЈОТ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ

Андријана Апостолова

БАС Институт за менаџмент Битола

andrijanaapostolova@yahoo.com

УДК: 005.963

АПСТРАКТ

Кога се работи за професионалниот индивидуален развој како и за развојот на организациите доминираат два типа на учење: пренос на веќе позната пракса на новите генерации (школување) и индивидуално учење од искуство.

И едниот и другиот тип на учење одговарале на спорите промени, па организациите лесно се адаптирале. Меѓутоа, денешните брзи промени често оневозможуваат навреме правилно да се реагира според адаптивното учење. Од тие причини, Крис Аргирис ја развива својата „теорија во акција“, од која се раѓа идејата за надминување на адаптивното со генеративно учење.

За двата облици на учење во организациите (адаптивно и генеративно) Аргирис го воведува поимот - **организациско учење**. Се пошироката распространетост на концептот на организациско учење се должи на самиот факт дека при секоја работна ситуација се јавува потреба од учење заради посоодветно дејствување на поединецот а со тоа и се развиваат и компетенциите на истиот. (Смилевски Ц. сор. 2010:107)

Клучни зборови: човечки ресурси, организација, развој на компетенции, организациско учење.

ВОВЕД

Многу менаџери велат дека вистинската разлика помеѓу организациите е во менаџментот со човечки ресурси (МЧР). МЧР и развојот на човечките ресурси (РЧР) се различни но поврзани концепти. Кога зборуваме за МЧР, зборуваме за широката палета на стратегии за градење и одржување на организациската работна сила. А кога зборуваме за развојот на човечки ресурси тогаш се мисли на стратегиите на МЧР кои целат кон обучување, подучување и други

иницијативи за градење на вештини, дизајнирани да се надминат недостатоците, а воедно и да се зграпчат предностите на новите можности кои се јавуваат.

Учењето како една од алатките за развој на човечките ресурси е процес со кој личноста добива и развива нови знаења, вештини, способности и ставови. **Организациско учење** е процес на координирани промени на системите со вградени механизми во кои имаат природ поединците и групите, вградена и користена организациска меморија, структура и култура за да се развие долгорочно капацитетот на организацијата (Армстронг, 2006).

ПОТЕНЦИЈАЛНИТЕ ПРЕЧКИ ВО РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ

Во време на транзиција еден од условите за решавање на проблемите е можноста за развој на потенцијалот на човечките ресурси, желбата за учење. Немотивирани работници тешко е да имаат желба за учење како и желба за надминување на организациските промени.

Бидејќи работниците плашејќи се за работното место тешко споделуваат дел од нивните знаења, па со тоа да овозможат трансвер на наученото. Со вака „неискажано, субјективно и имплицитно знаење“ не може да се открие лојалноста и посветеноста, односно чувството за вработените, организацијата и нивната мисија. Интернетите обучувачи затајуваат и не може да бидат личен пример за поттикнување и изучување во процесот на организациското учење. Стравот од несигурноста и од непознатото го кочи процесот на учење. Ги зајакнува сопствените одбрамбени механизми на поединецот што придонесуваат тој да не може да се отргне од нив. Водството е немо за ваквите проблеми и во овај случај изостанува менторирањето во еден вид на можноста менторска обука на оние чии идеи би требало да се развиваат во самите нив а и во различни ситуации на организациско учење. Смилевски Ц. (2004:2)

ОРГАНИЗАЦИСКОТО УЧЕЊЕ ВО РАЗВОЈОТ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ

Денешната широка распространетост на концептот на организациско учење и негово афирмирање се должи на следниве факти:

- Секоја работна ситуација се јавува како извор на **потреба** од учење заради посоодветно дејствување на поединецот во неа, а со тоа се јавува и **мотив** за учење на поединците во определената ситуација.
- Во секоја ситуација се јавува правилно или неправилно дејствување. Тоа може да биде конкретна **содржина** на учењето, за актерот или пак набљудувачот на таа ситуација.
- Во конкретна ситуација можат да се согледаат постојните и потребните **услови** за одвивање на ефективно учење, односно можностите за остварување на определена дисциплина на учење или за практикување на определена стратегија на организациското учење.
- Во конкретна ситуација се **осмислуваат** и ефектуираат дисциплините и стратегиите на организациското учење. Смилевски Ц., Смилевски З., Груевски Д.(2010:107)

СТРАТЕГИИ НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО УЧЕЊЕ

Стратегиите воопшто се глобални начини на постигнување на определена цел. Во областа на организациското учење тоа се начини или постапки на стекнување на нови сознанија, формирање на ставови или развивање на вештини од страна на учесниците во една социјална заедница или организација.

а) Дијалог

Основна карактеристика на дијалогот е слободниот проток на идеи меѓу учесниците кои трагаат по заедничка основа на мислењето. Со тоа дијалогот е повисок квалитет од разговорот како проста размена на информации, но се разликува и од дебатата, кај која едната страна сака да ја убеди другата во исправноста на своето гледиште.

Пронаоѓањето на заедничка основа е заедничка придобивка на учесниците на дијалогот. Намерата на дијалогот е разбирање и менување на менталните модели и градење на взаемна доверба и почит.

б) Лабораториско учење

Под лабораториско учење се подразбира процес на учење преку обиди и грешки, за да се откријат некои скриени законитости, при што негативните последици се сведуваат на минимум, а процесот на учење овозможува креирање на ново знаење.

Основно при лабораториското учење е: соодветна подготовка (обезбедување технички услови – инфраструктура за обиди и претходна обука на учесниците за процесот), јасна намера (дека се креира ново знаење, со минимални негативни последици за учесниците и минимални негативни економски последици), разбирање на водечките премиси (дека станува збор за учење од грешки и потребно е да се води детална евиденција на сè што се прави.

в) Антиципаторно учење

Иако многу организации го креираат својот развој врз основа на претпоставки за иднината, сепак како стратегија, организациското учење својата афирмација ја доживеало во 1979 година кога Џејмс Боткин (Клубот Рим) го развил новиот приод наречен антиципаторно учење.

Антиципаторното учење е учење за иднината од иднината, односно стратегијата 20/20, каде се вели дека ако сакаме да согледаме што ќе се случува после 20 години, треба да видиме што се случувало пред 20 години, да ги испитаме закономерностите од минатото за да можеме да ги примениме во иднина.

г) Трансфер на обуката

Трансфер на обуката како процес е мошне сложен и не се случува сам по себе. Според некои истражувања во САД се наведува дека: 40% од знаењето веднаш се трансферира, 25% останува после 6 месеци, само 15 % останува после една година. За да се зголеми овој процент на корисно применето знаење кое претходно било учено, развиена посебна стратегија на трансфер на обуката која вклучува партнерство на три групи актери: Тоа се: обучувачот – оној кој ја планира, ја подготвува, ја спроведува обуката и добива информација за ефектите од обуката; обучуваниот – оној кој го поминува процесот на учење и има активна улога во него, како и во спроведувањето на наученото и менаџерот – лицето кое во процесот на трансфер на обуката треба да ги одреди потребите за обука, да ги мотивира вработените да учат и да создаде клима за примена на новото знаење.

Менаџерите, обучуваните и обучувачите ја делат значителната одговорност да обезбедат услови, трансферот не само да се случи, туку и да биде максимален.

МЕНАЏМЕНТ НА ЗНАЕЊЕ

процесот на управување со знаењето има за основна задача да го претвори знаењето во постојано користен, динамичен ресурс. Во тој контекст, знаењата што ги поседуваат поединците во организацијата, а не се некаде забележани, можеме да ги наречеме поединечни знаења. Тие што се забележани (на пр. стандарди, процедури, упатства) се кодифицирани знаења.

Постојат неколку начини за стекнување на знаење: аквизиција, истражување, спојување, приспособување и Вмрежување на знаење.

Аквизиција: најдиректен и најделотворен начин за стекнување на знаење. Се состои во купување на организациите и поединците кои поседуваат знаење. Знаењето може и да се изнајмува, односно може да се изнајми неговиот извор. Со ангажирање на консултанти, со водење на проекти, знаењето ќе остане како вредност во организацијата.

Истражување: се состои во формирање тимови за истражување и развој. Тие не се оптоварени со краткорочни профитни цели и затоа креативноста и инвентивноста се на повисоко ниво во однос на другите делови во организацијата.

Спојување или фузија: со спојување на луѓе со различни знаења и искуства свесно се произведува комплексност. Луѓето со различни експертни знаења, ставени заедно, можат да генерираат многу креативни решенија. Овој начин може да даде извонредни резултати, но е многу зависен од потребното време и напор за членовите на групата да се усогласат и да почнат да даваат резултати.

Приспособување или адаптација: претставува разбирање и приспособување кон новите конкурентски производи, новите технологии, социјални и економски промени.

Вмрежување на знаење: знаењето се генерира по пат на неформални комуникациски мрежи во организацијата. Со забрзувањето на комуникациските канали расте количината и квалитетот на организациското знаење и се подигнува организациската култура.

ЗАКЛУЧОК

Според Ј. Галбрајт еден од најпризнатите авторитети во областа на организациските и стратегиските промени организациското учење претставува услов без кој не е можно да се случат стратегиски промени во организациите. Според него, континуираното негување и унапредување на организациското учење доведува до темелна трансформација на традиционалните организации (фирми, установи, институции и сл.) Смилевски Ц., Смилевски З.,Груевски Д.(2010:106)

Притоа, водачот е тој што се јавува и како промотор на организациското учење, како едно моќно конкурентно средство за развојот на човечките ресурси, кое треба да биде понапредна фаза од искусственото учење.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Смилевски Ц. , Груевски Д., Смилевски З.(2010) : Стратегиски менаџмент на човечките ресурси (компендиум) ; Скопје : БАС
- 2) Смилевски Ц.(2004): Општ менаџмент – Надзорничка обука на контролорите ; Скопје:Детра институт за менаџмент.
- 3) Саздовска С. , Чичева В . , Димовска В. ,(2008): Менаџмент со човечки ресурси - Прирачник;Скопје: Македонски центар за меѓународна соработка

Е- БИБЛИОГРАФИЈА

- 4) <http://www.mcms.org.mk/images/docs/2008/priracnik-za-menadzment-so-covekovi-resursi-2008.pdf>
- 5)
- 6) file:///C:/Users/BAS/Downloads/Menadzment_na_covecki_resursi_-_prv_del.pdf

ВЛИЈАНИЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО ВРЗ ПОЛОВАТА РАМНОПРАВНОСТ НА ЖЕНИТЕ КАКО ЕДНА ОД ДИМЕНЗИИТЕ НА НАЦИОНАЛНАТА КУЛТУРА ВО Р. МАКЕДОНИЈА

Д-р Ана Биновска –Кочева

a.binovska@vipoperator.mk

УДК: 37.017-055.1/.2:316.662(497.7)

АПСТРАКТ

Извонредниот технолошки напредок во транспортната, комуникациската и информациската индустрија, во последните неколку децении придонесе за создавање единствен глобален пазар. Но иако глобализацијата постепено ги брише географските и економските граници помеѓу земјите, „културните граници“ и понатаму опстојуваат. Менаџерите во меѓународните бизниси постојано се среќаваат со луѓе кои имаат поинакви сфаќања, ставови, вредности, обичаи и начини на правење на работите, односно различни културни вредности. Еден од фундаменталните начини на кои се разликуваат општествата е нивниот однос кон улогата на мажите наспроти жените. Според добиените резултати за димензијата полова рамноправност, во меѓународна споредба Македонија го зазема високото петто место (после прворангираните Унгарија, Русија, Полска и Словенија) што сигнализира висок степен на полова еднаквост.

Ваквата состојба е во голема мера резултат на вреднувањето на образованието во македонската култура и високиот степен на поттикнување на жените да се образуваат. Во македонската култура доминира мислењето дека завршениот факултет е алатка за полесно вработување и обезбедување финансиска сигурност во подоцнежните години, но и дека воспитно-образовната дејност е идеална професија за припадничките на понежниот пол. Сепак, ваквата ситуација не одговара со реалноста во која жените во Македонија се сè уште во дискриминирана позиција во однос на мажите во однос на нивната застапеност на позиции на моќ во претпријатијата.

Клучни зборови: култура, културни димензии, полова рамноправност, образование.

ВОВЕД

Ефективното глобално лидерство, во голема мера зависи од способноста на менаџерите и претпријатијата да ги признаат и прифатат културните разлики. Меѓународниот истражувачки проект наречен Ефективност на глобалното лидерство и организациско однесување, накратко познат под акронимот GLOBE (The Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness - GLOBE), спроведен во 90-тите години на минатиот век, дава огромен придонес кон разбирањето на меѓусебното влијание на националната и организациската културата врз лидерските димензии. GLOBE е истражувачка програма која се фокусира на културата и лидерството во 62 нации. Се работи за најисцрпното истражување на лидерството во културен контекст до сега, благодарение на кое се зголеми знаењето за меѓукултурните интеракции. Во него, биле опфатени 17.000 менаџери од 951 организација кои функционираат во 61 држава во светот, во неколку различни индустрии: прехранбената индустрија, финансии и телекомуникациски услуги.

Истражувачите од цел свет ги истражувале односите меѓу општествените култури, организациските култури и организациското лидерство. Главна цел била да се развие емпириски базирана теорија која може да го опише, разбере и предвиди влијанието од културните варијабли врз лидерството и организациските процеси, како и на ефективноста на тие процеси. Едно од главните прашања, опфатено во истражувањето, се однесува на димензиите според кои општествените и организациските култури можат да се измерат. Тие идентификувале **девет димензии на културата** кои ги разликуваат општествата и организациите: *моќ-растојание, избегнување неизвесност, институционален колективизам, внатрешно-групен колективизам, асертивност, полова рамноправност, ориентација кон извршување, ориентација кон иднината и хумана ориентација*. Овие културни атрибути ги нарекле културни димензии и служат како независни варијабли во проектот GLOBE и ги анализираат од аспект на *културните практики*, т.е. културата „каква што е“ и од аспект на *културните вредности*, т.е. „каква треба да биде“. Нивните резултати покажуваат значително отстапување на вредностите помеѓу овие две перспективи на културните димензии.

ВЛИЈАНИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО ВРЗ ПОЛОВАТА РАМНОПРАВНОСТ НА ЖЕНИТЕ КАКО ЕДНА ОД ДИМЕНЗИИТЕ НА НАЦИОНАЛНАТА КУЛТУРА ВО Р. МАКЕДОНИЈА

Еден од фундаменталните начини на кои се разликуваат општествата е степенот до кој општеството пропишува различни улоги за мажите и жените. Некои општества се повеќе рамноправни и настојуваат да ги минимизираат разликите помеѓу половите. **Полова рамноправност** (Gender Egalitarianism) е степенот до кој една организација или општество ги минимизира половите разлики и промовира полова рамноправност.

Истражувањето е спроведено во периодот од мај до јули 2014 година, со дистрибуција на прашалниците до таргетирана група испитаници. Основната техника која беше применета во истражувањето е анкетата, спроведена преку прашалник како мерен инструмент. Прашалникот беше доставен во електронска форма, користејќи веб-апликација специјализирана за таа намена. При тоа, применет беше стандардниот Прашалник за димензиите на националната култура развиен од меѓународниот истражувачки проект GLOBE. Четири прашања се однесува на културните практики за полова рамноправност, како една од деветте културни димензии идентификувани во проектот GLOBE.

Табела 1 Приказ на добиените одговори од прашалникот за културните димензии во Р. Македонија			
	Целосно одговорени прашалници	Нецелосно одговорени прашалници	Вкупно добиени одговорени
Прашалник за културните димензии во Македонија	109 (92%)	9 (8%)	118 (100%)

Прашалникот беше дистрибуиран на група од 165 испитаници, при што вкупно 118 испитаници (71,5%) одговориле на прашањата, во

целост или делумно. Од вкупно добиените 118 одговори, дури 109 (92%) се комплетни одговори на сите три дела од прашалникот, односно само 9 испитаника (8%) не го одговориле прашалникот во целина. Комплетната структура на добиените одговори е прикажана на **табела 1**. Во статистичката анализа, земени се предвид само целосно одговорените прашалници.

Ставовите на испитаниците за културните практики на културната димензија полова рамноправност (полова рамноправност „каква што е“) беа испитувани преку следните четири прашања:

- Во нашето општество, дали машките деца се охрабруваат да стекнат високо образование повеќе отколку женските деца?
- Во нашето општество, дали постои поголем акцент на атлетски програми за момчиња отколку за девојчиња?
- Во нашето општество, дали е полошо ако момче не заврши училиште отколку ако девојче не заврши училиште?
- Во нашето општество, дали е поголема веројатноста на висока позиција да биде назначен маж отколку жена?

Просечните вредности за културните практики на културната димензија полова рамноправност, добиени од спроведеното истражување, како и рангирањето на резултатите за Македонија во меѓународна споредба со останатата 61 земја учесничка во проектот GLOBE, се презентирани во табела 2. Според добиените резултати за димензијата **полова рамноправност**, во меѓународна споредба, Македонија го зазема високото петто место според актуелните практики со добиена просечна вредност 3,9 која е малку пониска од добиената максимална оценка (после прворангираните Унгарија, Русија, Полска и Словенија).

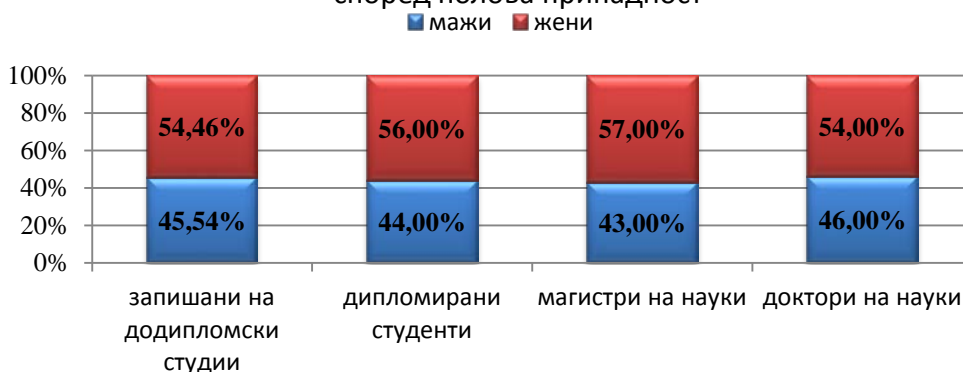
Табела 2 Резултати добиени од истражувањето за половата рамноправност во Македонија				
Полова рамноправност	Просек	Ранг	Мин.	Макс.
Културни практики за димензијата полова	3,9	5	2,50	4,08

рамноправност

Високата оценка сугерира окружување во кое има висок степен на полова рамноправност и жените се еднакви со мажите.

Слика 1

Статистички податоци за завршен степен на образование според полова припадност



Македонските жени имаат огромна улога во нашето општество. Тие се мајки, домаќинки, но истовремено и активни членови на општеството кои придонесуваат во економијата и домашниот буџет. Според Државниот заводот за статистика, во вкупното работоспособно население во 2013 година жените учествувале со 29%, додека мажите со 41%. Од останатите 30% невработени лица, 12% се жени, а 18% мажи. Иако податоците за вработените жени, од Државниот завод за статистика на Р. Македонија, покажуваат дека мажите се во блага предност, сепак треба да се има предвид дека жените припадници на различни културни и религиозни групи имаат различен третман, додека во спроведеното истражување македонската националност беше застапена со 92%, идентично како и застапеноста на испитаници од православна вероисповед.

Високиот степен на полова рамноправност може да се интерпретира од аспект на поставените прашања со кои се мереше оваа димензија, а од кои половината се однесуваа на поттикнувањето на припадничките на понежниот пол да стекнат високо образование и последиците доколку не ги исполнат таквите очекувања на општеството од нив. Оттука, може да се заклучи дека високиот степен на

рамноправност на жените во македонската култура произлегува и од стекнатиот степен на образование: од вкупно 57.746 студенти запишани на додипломски студии во академската 2013/2014 година во Република Македонија, бројот на запишани студенти - жени изнесува 31.450 или 54,5%, додека процентот на дипломирани студенти-жени во истата година изнесува 56,3%. Учеството на жените магистри во вкупниот број на лица кои стекнале научен степен магистер на науки во 2013 година изнесува 57,4% и 54,3% од вкупниот број на лица кои докторирале во 2013 година (Државен завод за статистика на Р. Македонија). Дополнително, треба да се напомене и дека најголем процент од испитаниците кои го одговорија овој прашалник беа жени (72%) што е показател на нивната перцепција за себе си како еднакви на мажите во општеството.

Сепак, треба да се потенцира дека во рамки на прашањата кои служат за анализа на оваа димензија, најниски резултати беа добиени на прашањето за еднаквата застапеност на жените на повисоки позиции во институциите и организациите (табела 3). Само во одговорите добиени за ова прашање се забележува доминантноста на мажите. Ваквите резултати, се совпаѓаат со моменталните практики според кои се смета дека во Р. Македонија постојат само 4% жени-претприемачи кои управуваат со компании, додека 30% жени се назначени на менаџерски функции, но тоа се обично пониски менаџерски позиции, кои најчесто се и помалку платени [Банкарство.мк].

Приказ на одговорите на прашањето за веројатноста за застапеност на мажи наспроти жени на повисоки позиции нашето општество								
1 маж	2	3	4 еднакви можности	5	6	7 жена	N	Просек
43	18	7	30	0	0	1	109	5,64/7

Сепак, останатите димензии на општеството сугерираат дека жената има еднаков третман, висок степен на свесност, образование и еманципација, што во иднина треба да придонесе кон нивна поголема

застапеност на високи позиции во приватните претпријатија и државните институции.

ЗАКЛУЧОК

Образованието е клучно за успехот на секоја држава и секое општество. Една древна мудрост вели дека „државата што не ги образува жените не може да напредува“. Резултатите од истражувањето покажуваат дека жените во македонското општество се во голем процент интегрирани во македонскиот образовен систем. Според добиените резултати за димензијата полово рамноправност, во меѓународна споредба, Македонија го зазема високото петто место во споредба со 61 друга земја од светот според актуелните практики со добиена просечна вредност 3,9 што сигнализира општество каде што жените и мажите се еднакви. Сепак, ваквата состојба е одраз на прашањата опфатени во прашалникот кои пред сè се однесуваат на степенот на формалното образование на жените и нивното учество во спортски активности. Во однос на застапеноста на жените на позиции на моќ, одговорите на испитаниците сугерираат дека жените сè уште се во дискриминирана позиција и дека еднаквоста меѓу мажите и жените постои само на хартија. Потребни се различни програми за интегрирање на жените во македонската бизнис заедница и поширокото општество.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА:

- 1) Биновска-Кочева, Ана (2014), *Стиловите на лидерство во различни културни услови*, докторски труд, Економски факултет – Скопје.
- 2) Chhokar, J.S., Brodbeck, F.C., House, R.J. (2008), *Culture and Leadership across the World: The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, New York.
- 3) Hofstede, G. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd edn., Sage Publications.
- 4) Hofstede, G.H. (1998), *Masculinity and Femininity: The Taboo Dimension of National Cultures*, Sage Publications, Inc.

- 5) House, R.J, Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., Gupta, V. (2004), Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, Sage Publications.
- 6) Банкарство, (2015). [online] Available at: <http://bankarstvo.mk/index.php/ostanato/item/1530-desette-najuspeshni-zheni-menadjerki-za-2014-godina> [Accessed: 8 April 2015].
- 7) Државен завод за статистика на Р. Македонија, (2014). [online] Available at: <http://www.stat.gov.mk/PublikaciiPoOblasti.aspx> [Accessed: 18 June 2014].

УЛОГАТА НА МЕНТОРОТ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ ВО ПОДОБРУВАЊЕТО НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА НОВОВРАБОТЕНИТЕ

МБА Ана Ивановска

Бизнис Академија Смилевски – БАС, Битола

ana-ivanovska@hotmail.com

УДК: 005.962:005.963.2

АПСТРАКТ

Менторство представува процес на давање поддршка на индивидуи или компании со цел да се подобрат во своето работење. При работното воведување за секој нововработен од големо значење е менторската поддршка која е неопходна на самиот старт.

Менторите имаат можност да ја промовираат својата работа и постигнатиот успех кој го стекнале во компанијата, но и да го споделат вредното знаење стекнато како резултат на искуството. Како во текот на работата така и при работното воведување менторството може да биде насочено кон подобрување на сите аспекти во работењето: управување со ресурси, внатрешни организациски процеси и процедури, тимската работа, комуникација и односи помеѓу вработените, комуникација и односи со клиенти и партнери, годишно планирање, стратешко планирање и друго.

Затоа, менторството представува подобрување на компаниската ефикасност и ефективност и создавање компаниска конкурентност.

Клучни зборови: менторство, компаниска конкурентност, работно воведување, ментор, менаџмент на човечки ресурси.

ВОВЕД

Менторство како поим е изведен од латинскиот збор *mentor* што претставува: наставник, учител, воспитувач, водич, консултант, советник и др. Менторството не е нов термин, повеќето луѓе се запознати со неговото значење.

Во едукативната практика и стручна литература овој поим се идентификува со следните карактеристики: „младата“ личност која се соочува со нови предизвици, научно и стручно се оспособува во одредена област, прави корекции на поранешните проблеми под

водство на „возрасна“ особа која дава знаење, помош и поддршка.

Постојат низа на фактори кои влијаат врз менторирањето на новиот кадар при работното воведување. Според одредени показатели сметам дека менторот како субјект во процесот на менторирање треба да се стреми кон создавање на цврста и добра менторска врска, поддршка и водење спрема менторираниот.

МЕНТОРСТВОТО ВО ТЕКОТ НА РАБОТНОТО ВОВЕДУВАЊЕ НА НОВОВРАБОТЕНИТЕ

Менторството е моќна развојна алатка преку која може да му се помогне на вработените на доста ефективен начин да постигнат одреден прогрес во нивната кариера. Станува збор за многу популарна алатка гледајќи на користа која што се добива од истата. Менторството е вид на партнерство помеѓу две лица кои работат во една иста компанија и имаат взаемна доверба и почит, а тоа се менторираниот и менторот.

Во компанијата првата година е критичен период каде што се дознава дали новиот вработен ќе стане или нема да стане добар работник. Во овој период треба да им се покаже патот по кој треба да чекорат за да дојдат до целта, по кој пат да се чекори нагоре, односно се „регулира компасот“ на нововработениот. За вработениот да се чувствува како член на „нивното семејство“ а не само како број на платениот список, компанијата треба да направи се што е потребно.

При работното воведување на новиот кадар треба да им се дадат информации за должностите при работа, стандардите при изведување на работните задачи и да се запознаат со неговите соработници. Покрај тоа потребно е и запознавање со компанијата клима. Кај сите нововработени постои голем стрес и сите тие се соочуваат со „културен шок“.

Нововработените чувствуваат потреба од подобро организирање при работното воведување, односно да им се покаже патот по кој треба да се оди нагоре. Кај поголемиот дел од компаниите нововработените се препуштени сами на себе во стекнувањето на почетното работно искуство и тоа преку обиди и грешки откривајќи дека новата работа не е онаква каква што тие до тогаш ја замислувале.

КАКО ДА СЕ ОБЕЗБЕДИ КВАЛИТЕТНО МЕНТОРСТВО

Процесот менторството се состои од објаснување и демонстрирање коректна изведба на работните должност. Улогата на менторот е да ги фокусира напорите на нововработениот, да го охрабрува, да разговара и да му пружи поддршка на нововработениот. Менторот во ниеден случај не смее да ја извршува работата место неговиот менториран. Сите оние кои што ќе почнат да работат за одредена компанија треба да им се овозможи да добијат воведна обука, и поддршка од страна на својот ментор и тоа во првите шест месеци откако ќе ја добијат работата. Од менторот се очекува да го обучи и поддржи нововработениот во секојдневните аспекти на работата.

Квалитетното менторство може да се обезбеди со изразено задоволување на очекувањата на менторираните.

За да се има квалитетно менторство, менторот треба:

Да биде присутен во животот на менторираниот, со тоа што би се изработил распоред на средби на кој ќе се придржува цврсто менторот. Доколку поради одредени причини кај менторот се појави неможност за реализирање на средба која е планирана по распоредот, може да го извести својот менториран по пат на телефонски разговор, е-маил или факс.

Менторот не треба да ги става во преден план сопствените желби и потреби, треба да се фокусира на потребите на менторираниот, да не се обидува да му ги наметне сопствените вредности и да го промени менторираниот;

Без инволвирање во неговиот приватен живот пожелно е запознавање со семејството на менторираниот

Од другите кои вклучени во менторската програма да се побара поддршка.

Менторот да обрне повеќе внимание на потребите на менторираниот за забава;

Што менторот треба да избегнува:

Ова се некои од принципите кои ќе ги демотивираат менторираните и ќе ги спречат да дојдат до целта:

Да се зборува, наместо да се разговара

Обично ова е придружено со вперување на пенкало или прст, но и често користење на зборови како „ти би требало да“ и „јас сакам“. Со што би можело ваквото однесување да резултира? Со текот на времето менторираниите би дале отказ, или би биле исполнителни само на директни наредби.

Не смее да прави преувеличување на состојбите или однесувањата.

Кога се корегира однесувањето се користат зборовите „секогаш“, „секој“, „никогаш“ и „цело време“. Менторот со овој е стил ги повлекува луѓето надолу. Со користењето на вакви зборови менторираниот се чувствува нападнат.

Да се зборува за однос, а не однесување.

Кога се критикува односот, а не однесувањето се подготвувате за тим кој што губи. Менторот треба да зборува за однесување. Доколку менторот сака да ги смени односите меѓу луѓето треба да почне од однесувањето.

Менторот не смее да претпоставува дека менторираниот го знае проблемот и решението.

Никогаш не треба да претпоставува менторот. Тоа чини време, елан, пари. Доколку нешто веќе се претпоставува тоа нека биде дека првиот пат менторираниот не разбрал.

Не наградување на подобреното однесување.

Ако позитивните промени во работата не се наградуваат, тимот кој се подобрува би бил поразен. Колку и да е мал секој напредок во перформансот, заслужува некоја награда.

ЗАКЛУЧОК

Добриот ментор е постојано присутен со помош, совет, информација, материјал, разбирање или охрабрување. Тој постојано ги поддржува, става на знаење дека одредени грешки и проблеми не се крајни, тие треба да се решаваат, а менторот е со нив присутен цело време.

Менторството за менторот дава можност да ја даде својата компетенција на поновата генерација на вработени, дополнителен

развиток на менаџерските и лидерските особини како и можност да научи од самиот менториран-остварување на двонасочна врска.

Менторството за менторираниот пак, значи да добие модел за пример од менторот врз кој ќе се гради, можности да работи на интересни проекти иако сеуште неискусен а секако и полесно адаптирање кон новата работна средина.

Се разбира и самата организација има полза од менторството со што добива шанса да ги задржи талентираниите вработени, затоа што тие се поддржувани, тие ќе се чувствуваат посигурни да останат во неа, а во текот на наредните години многу е сигурно дека ќе останат вредни и лојални работници.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Поповиќ Д. (2009): Менторство-приручник за наставнике;Подгорица: Завод за школство.
- 2) Смилевски Ц.(2007): Менторство во образованието;Скопје:Детра институт за менаџмент.
- 3) Јакупи Т. (2010): Водство (компендиум) ; Скопје: БАС
- 4) Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing. Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, H. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley.
- 5) Hendricks,W. Bartlett, S. Gilliam, J. Grant, K. Mackey J, Norton B, Siress, J.Stanley,J and Wright, DS Coaching, Mentoring and Managing
- 6) Job Redesign, A Guide for Managers, Department of Employment, Education and Training, The Australian Government Publishing Service, Canberra, 1988.

СЕМЕЈСТВОТО, ВОСПИТУВАЊЕТО И НЕВРАБОТЕНОСТА

Д-р Андреја Митески

Клик доо Скопје

andream_mk@yahoo.com

УДК: 331.567:316.356.2(497.7)

АПСТРАКТ

Како излез од невработеноста е поттикнувањето на малиот бизнис и претприемништвото како начин на самовработување, пред се, на младите кадри. И покрај сите стимулативни мерки резултатите се далеку од очекуваните. Се поставува прашањето зошто е тоа така и како да се надминат состојбите.

Во трудот се анализира проблемот на грешките во воспитувањето кои придонесуваат дел од младите НЕ ЗНААТ ДА РАБОТАТ. Имаат проблем да сфатат што е тоа производствена хиерархија, наредба од претпоставен, завршување на обем на работа и т.н. Младите излегуваат од дома во 23-24:00, се прибираат наутро. Парите им се лизгаат од рака, имаат скапи мобилни и облека од марки, секое лето одат на одмор, пушат, пијат, во постојана потрага се по идеалната работа за нив и никако да ја пронајдат.

Од друга страна оние кои отишле во странство важат за добри работници!?! Тоа се оние истите кои во Македонија не можеа да се приберат дома од шетање и имаа милион проблеми, а таму се идеални работници. Тоа е затоа што во странство ги нема нивните родители.

За да се избегнат ваквите состојби во иднина и почнеме да растеме здрави поколенија неопходни се низа мерки од страна на државата и семејството. Реорганизација на образовните институции на начин да се учи во една смена и притоа има задолжителни спортски секции и секции за практична работа.

Клучни зборови: воспитување, семејство, невработеност.

ВОВЕД

Долгогодишната транзициска криза во Р.Македонија, продлабочена со нецелосното меѓународно признавање, односно неможноста за влегување во Европската унија и НАТО како гаранти на стабилноста на државата, предизвика состојба на зголемена

невработеност¹. Големите стопански субјекти како МЗТ, Железара, Охис, Македонка од Штип, Тетекс, ЕМО Охрид и т.н. се распаднаа или драстично се смалија. Новите големи стопански субјекти од странство се уште во недоволен број. Новосоздадените во деведесеттите години мали претпријатија стигнаа до средна големина, но се уште не прераснаа во големи корпорации кои би биле масовен акумулатор на невработените кадри. Од друга страна, со заложби на актуелната владата, стигнавме до голем број високо образовани кадри² кои не можат да си најдат место во општеството, па масовно ја напуштаат државата. Еден од излезите од ваквата ситуација секако е поттикнувањето на малиот бизнис и претприемништвото како начин на самовработување, пред се, на младите кадри. Се предлагаат кредити со поволна каматна стапка, неплаќање на дел од давачките на државата, бесплатни инкубатори, грантови и сл. Сепак резултатите се далеку од очекуваните. Процентот на невработени кои се решаваат за самовработување е многу мал. Се поставува прашањето зошто е тоа така и како да се надминат состојбите.

Проблем: Во дадениов труд под млади ќе подразбираме население на возраст од 15 до 29 години кои во Р.Македонија во 2013 ги имало над 450 илјади³, од околу вкупно 2 милиона жители⁴.

Како причини за не започнувањето на сопствен бизнис може да се наведат повеќе како што се: несоодветното образование, слабата куповна моќ на населението, немање на голема индустрија чии кооперанти би можеле да бидат, малиот пазар, постојаните промени на законската легислатива, непостоење на „бизнис ангели“ и т.н. Сепак во дадениов труд би сакал да се осврнам на друг аспект на проблемот, а тоа е проблем кој го потенцираат и дел од домашни и странски стопанските претпријатија, дека дел од младите не знаат да работат. Не станува збор за несоодветно образование, ниту недоволна пракса или

¹ 40% од младите на возраст од 15-29 години се вклучени во процесот на образование, 14% се вработени, а останатите 46,2% се невработени, нередовно вработени или воопшто не се вклучени ни во процесот на образование, ниту на пазарот на трудот. Сара Елдер, Благица Новковска и Виолета Крстевска/ Премина на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешната југословенска Република Македонија; Меѓународна канцеларија на трудот – Женева:МОТ, 2013, стр.3

² 14,3% од младите имаат завршено високо образование (Сара Елдер и др. стр.2) и кај нив стапката на невработеност е 38,1% (Сара Елдер и др. стр.2)

³ Сара Елдер и др. стр.11

⁴ Сара Елдер и др. стр.6

мала плата. Едноставно дел од младите не сакаат или не можат да работат 8 часа на ден. Имаат проблем да сфатат што е тоа производствена хиерархија, наредба од претпоставен, завршување на обем на работа и т.н⁵.

Овде не станува збор за оние млади кои од мали нозе ги гледаме како од утро до мрак на пазар продаваат овошје и зеленчук, вадат дебела туфа пари кога враќаат кусур, кој го пресметуваат напамет побрзо отколку ние внесуваме бројки во мобилниот за проверка на математиката. Овде зборуваме за мамините и татини чеда кои не ни знаат каде е пазарот, а исто така ни колку чини векна леб (за бурекот се експерти).

Излегуваат во 23-24 часот, се враќаат во раните утрински зори. Спијат до пладне. И не може да се каже дека овие деца се лоши или дека не сакаат да работат. Тие се дури спремни се и радосни, ако мама и/или тато им најдат работа, да почнат да одат на работа, но имаат проблем со шефот кој постојано нешто е незадоволен од нив, со клиентите кои постојано досаѓаат, со постарите колеги кои напреку ги гледаат и целото окружување затоа што се нашле за прв пат во туѓа средина. Потоа го имаат и извонредниот проблем како да шета цела ноќ, а потоа да се работи 8 часа. Но најчесто не работат. Во потрага се по идеалната работа за нив и никако да ја пронајдат. Парите им се лизгаат од рака, имаат скапи мобилни и облека од марки, секое лето одат на одмор (иако родителите не биле ни во Охрид со години), пушат, пијат и пуштаат музика да ечи по цело маало во било кое време од денот. Оние кои ќе се обидат да заработат нешто преку лето честопати се предмет на исмејување од другарите. Да, такви се нашите мили чеда. И залудно родителите им повторуваат дека не е добро да се излегува по цела ноќ, дека наутро треба да се стани рано, дека ќе си го нарушат здравјето. Велат дека сите така шетаат - па не можат да се одвојат од другите, ќе останат немажени - неженети, нема да имаат друштво и сл. Веројатно е сето тоа има и дел од оној младешки протест кон општеството, кон старите кои имаат се, а не им го даваат ним.

Од друга страна оние кои отишле во странство важат за добри работници!?! Тоа се оние истите кои во Македонија не можеа да се

⁵ 8,3% од младите не се вклучени на пазарот на трудот, ниту во образование или обука, а 24,5% се вклучени во пазарот на трудот како невработени. Сара Елдер и др. стр.3

приберат дома од шетање и имаа милион проблеми, а таму се идеални работници. И овде предлагам да се замислиме. Доколку во Македонија истите деца се неспособни за работа, а во странство се идеални работници, значи проблемот не е во нив, туку во нас, родителите и нашиот однос кон децата. Но предлагам да започнеме од почеток.

Нашите дедовци и баби најчесто живееле во заедници (селски или градски) каде имало еден татко како глава на фамилијата, а со него живееле синовите со снаите и децата. Деца имало многу. Постојано некоја од снаите раѓала, така да секогаш имало постари кои ги учеле како се дои, капе и преслекува бебе, кога се започнува со друга храна и што се дава прво, а што потоа. Кон децата се однесувале со љубов, но тие не биле центарот на вниманието. Колку повеќе имало деца, толку било помоќно семејството. Децата биле дополнителна работна сила и од најмали нозе придонесувале во семејството. Од 5 години можеле да носат кози на пасење, од 7 години телиња, од 9 овци. Девојчињата помагале низ куќи, носеле вода од чешма, меселе леб, готвеле, переле, чистеле. Сите заедно работале на поле. Притоа децата знаеле што е тоа хиерархија и во однос на постарите и меѓу себе. Кога ќе кажи постар што да прави детето тоа и го правело. И оделе во школо и учеле. Оделе и во војска.

После втората светска војна пополека се руши ваквиот задружен семеен поредок и семејствата почнуваат да живеат одделно, во станови во градовите. Родителите се вработуваат во индустријата или се службеници. Често контактираат со блиските роднини. Децата од едно семејство растат сами, но многу често се на улица. Тука и се појавува синдромот на најстаро дете. Кога се раѓа првото дете во семејството, мајката и таткото целото свое внимание го посветуваат на него. Тоа станува најважно нешто во семејството, а со раѓањето на своето братче или сестриче му се одзема централната положба во семејството. Помалиот брат или сестра стануваат конкуренти. Овие најстари деца цел живот имаат чувство дека нешто им е одземено, дека не им се обраќа доволно внимание и дека се обесправени. Имајќи предвид дека во овој период се раѓаат најчесто по 2 деца во семејството, може да се каже дека значаен број од младите имаат синдром на најстаро дете, со сите последици од него. Но сепак, патријархално воспитаните родители го воспитуваат строго и скромно. Во школото во тоа време постоеја и единици во дневник, а имаше и повторување. Одлични ученици имаше малку, а одлични со сите петки

скоро и да немаше. Машките одеа во војска со гордост да и служат на татковината.

Кај нас вистинскиот проблем настана кога генерацијата деца родени во станови добија свои деца. Родителите со роднините контактираат на родендени и свадби, најчесто формално. Како треба да се негуваат и воспитуваат деца родителите читаат од книги (се смета дека знаењата од родителите се застарени, живееме во современо општество). Снаите кои се породиле се хероини кои диктираат како да се живее во семејството. Децата се принцови и принцези, што ќе посакаат, тоа добиваат. А децата како деца се многу итри, точно знаат до каде со кого може да одат, а да не бидат казнети (тоа го прават веќе од едно годишна возраст, можеби и порано). Во исто време сите деца, учеле - неучеле, станаа одлични со сите петки. Нивната личност е неприкосновена каде и да одат, не дај божем некој наставник да ги искара, тоа веднаш се пренесува на загрижените родители и тешко на наставникот кој ќе се товари за психичка тортура.

А родителите од книгите го читаат само она што им одговара и е полесно за спроведување. Така Др. Спок вели дека доколку сме сами со себе задоволни како личности, тогаш децата треба да ги воспитуваме како што сме и ние воспитани. Макаренко вели дека децата треба да се научат на труд, па макар и со принуда, од мали. Ова родителите не го прават (тамам работа на своите мили дечиња) и сега доаѓаме до погоре опишаната ситуација. Да биде уште полошо машките не одат во војска каде, покрај другото, ќе научеа што е тоа претпоставен и дека на издадена наредба се одговара со „разбирам“.

И пред да дадеме идеи за можни решенија, сепак да видиме зошто овие исти млади во странство се добри работници. Дури и кога ќе отидат на work and travel. Објаснувањето е едноставно – принудени се да работат затоа што таму ги нема нивните родители, а добри работници се затоа што, сепак, се воспитани, образовани, паметни деца кои сфаќаат како може да се успее. Израснатите деца се обидуваат до каде може да одат со своето однесување и сфаќаат дека единствена шанса за опстанок им е да работат. Според статистичките податоци од 2006 година 69% од младите (возраст од 20 до 24 години) во Австралија работат со полно или скратено работно време⁶, а со

⁶State of Australia's young people: A Report on the social, economics, health and family lives of young people, Kristy Muir and others, October 2009, стр 55

родители живеат 32% од оваа возрасна група⁷. Ги нема родителите како back up да притрчаат на помош и не штедејќи се да им создадат услови за живот без работа, па стапката на невработеност е 5,8%⁸. Гледаат дека таму децата излегуваат од дома на 18 години и никогаш повеќе не се враќаат во родителскиот дом. Или учат (и користат кредит за студирање) или работат. Живеат под кирија која сами си ја плаќаат. Излегуваат само во петок и сабота. Гледаат дека можело и така да се имаат другари и дека можело и така да се мажат и женат.

ПРЕДЛОГ РЕШЕНИЈА

За актуелната генерација, според авторот, прва мерка е драстично скратување на работното време на дискотеките и кафулињата, освен во туристичките места и за време на сезона. Во исто време се отвораат повеќе младински клубови каде младите би можеле да ги задоволат своите потреби за социјализација. Во овие клубови може да има курсеви за готвење, дизајн, компјутери и слични активности, или само дружење кои би можеле да ги заинтересираат младите. Следно би можело да биде воведување на задолжителен воен рок (за машки и женски) со рок од 3-6 месеци. Ангажирање на млади брачни парови во интересни бизниси со истовремено давање атрактивни кредити на долг рок. Под интересни бизниси би можеле да бидат ангажмани во аграрот, туризмот или пак вработување во некоја од странските инвестиции. Во секој случај иселување на младите од родителските домови во економско издржливо сопствено семејство, па макар и 100% задолжено.

За идните поколенија:

Да се изградат што повеќе градинки, со цена градирана во зависност од приходите во семејството, и кои децата ќе треба задолжително да ги посетуваат (слично на политиката која ја спроведе Република Грција кон децата во македонските села).

Да се изградат толку училишта во сите населени места за да се учи само во една смена (како што впрочем се учи во целиот свет во основни, средни и високи школи). Првите четири одделенија (од второ до петто) да се комплетираат со ученици од второ, трето, четврто и

⁷ State of Australia's young people , стр 32

⁸ State of Australia's young people , стр 55

петто одделение (шведски модел) и да бидат комбинирани. На овој начин од мали ќе научат и за хиерархија и за грижа кон помали.

Во наставата се воведуваат задолжителни часови за спорт и практична работа. Секое школо има спортска сала и повеќе работилници. Да се вработат доволен број на наставници по физкултура и секој од нив да води повеќе групи деца во еден конкретен спорт како секција. Наставникот кој ќе може да одбере кој спорт го преферира ќе создаде повеќе школски екипи и воедно широка база за идни шампиони. Само да наспомнеме дека Чешка има во NHL постојано околу 200 играчи⁹ кои заработуваат најмалку 1 милион УСД годишно, што дава збирни најмалку 200 милиони национален приход само од хокеј. Да се вработат наставници по практична работа од повеќе професии како електричари, дрводелци, механичари, кувари и сл. Наставниците секојдневно водат задолжителни секции. Учениците избираат секции и воедно осознаваат за што имаат предиспозиции. Од спортот и практичната работа најважен е воспитниот ефект преку натпреварувачкиот и колективен труд, задоволството од наученото и сработеното.

Учењето во една смена дава ефект децата се прибираат дома денски, заедно со родителите ручаат, пишуваат домашни под надзор на родители или било како семејството заедно го поминува времето.

Во секој случај целодневниот квалитетен ангажман како ефект го дава ефектот на задоволени социјални и психофизички потреби без да скитаат ноќе.

За студентска возраст особено е важна економската независност, па мора да се изнајдат опции на работодавците да им стане исплатливо ангажманите на младите во текот на студиите. Такви хонорарни работи или работи со скратено работно време би можело да има во кафулиња, продавници¹⁰,

Целта на дадена статија не е да даде готов одговор на погоре опишаната состојба, туку преку анализирањето за причините за оваа ситуација, која е исклучително важна за секое семејство и целото општество, да се поттикне размислување за нејзино надминување. Ова

⁹ <http://www.quanthockey.com/nhl/nationality/czech-nhl-players-career-stats.html>

¹⁰ Во Скандинавија младите најчесто работат во продавници во текот на викендот или после 18 часот, бидејќи имаат двојна дневница. Редовно вработените продавачи работат од понеделник до петок од 9 до 18 со 1 час пауза за ручек.

и е разбирливо имајќи предвид дека состојбата е предизвикана од крупни социјални промени во општеството за кои, како правило, нема однапред спремни, универзални рецепти.

Авторот секако е свесен дека некои од изложените тези се доведени до крајност, но тоа е стандарден метод во математиката кога се сака да се докаже определена теза. Кон горе кажаните тези наведувам и низа контратези како материјал за размислување и идно истражување.

Контратези:

Дали постои закон за работа на клубовите и доколку постои дали се почитува? Дали не се почитува селективно или не се почитува генерално? Зошто?

Дали временската зона на која припаѓа Македонија е соодветна? Дали работното време на државната администрација која сочинува огромен дел од вработените е соодветна? Во кои земји сонцето на зима изгрева во 6:30, а заоѓа околу 16:30? Колку часа по изгревањето на сонцето почнува работното време?

Потоа каков животен стил се продава во медиумите? Кои се идоли на младите генерации? Каков животен стил имаат тие?

Дали постои државна стратегија за планирање на образованите профили да корелираат со идните работните места?

Дали младите гледаат перспектива во Македонија? Дали мислат дека ситуацијата ќе се промени во скоро време? Дали се вработуваат лица кои што се најспособни или оние кои што се блиски до одредена политичка гарнитура? Која е почетната плата на младите? Колку можат да заработат во следните години и дали тоа ги задоволува? Дали можат преку посветена работа да напредуваат и до каде? Дали ситуацијата со младите во високо развиените земји е иста? Доколку се направат интервјуа на млади кои што биле на „work and travel“ програмата може да се забележи како за неколку месеци некои од нив напредувале и до менаџери на синџир на барови од садомијачи. Дали е тоа случај кај нас? Ако не, зошто? Ако да, дали е тоа заради нивните способности или затоа што имаат вујко владика?

Дали правната регулатива ни е стимулативна за претприемништво? Дали постои можност за отворање на фирма без вработен и зошто? Дали постои начин лице да студира редовни студии

и е легално вработено во компанија? Дали вакви практики постојат во земјите со високо развиен претприемачки дух? Кои се процедури треба да ги прават лицата кои што се вработени во микро-компани и колкав дел од нивното работно време е посветено на бирократија? Дали новиот модел за хонорарно работење е стимулативно решение за привремените работници и ќе го стимулира или забави претприемништвото? Дали претприемништво се гуши со казнената инспекциска политика? Колкава е куповната моќ на луѓето во Македонија? Колкав е пазарот? Каква е солветноста на македонските компании? Кој е главен генератор на несолветност? Дали микрокомпаниите кои стартуваат можат да го издржат периодот на неплаќање во услови кога мораат да плаќаат трошоци без одложување?

БИБЛИОГРАФИЈА

Книги:

- 1) Спок Б., Ребенок и уход за ним, [online], Достапно на: <http://www.lib.ru/KIDS/SPOK/rebenok.txt> [02.02.2015]
- 2) Макаренко А.С., Педагогическая поэма, [online], Достапно на: http://sovietpsychology.narod.ru/makarenko_ped_poema.htm [31.01.2015]

Студии:

- 3) State of Australia's young people: A Report on the social, economics, health and family lives of young people, Kristy Muir and others, October 2009, Достапно на: https://www.sprc.unsw.edu.au/media/SPRCFile/41_Report_YoungPeopleReport.pdf
- 4) Вработени и нето плати: состојба октомври 2013, Државен завод за статистики на Република Македонија, 2014, Достапно на: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.14.03.pdf>
- 5) Сара Елдер, Благица Новковска и Виолета Крстевска/ Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во поранешната југословенска Република Македонија; Меѓународна канцеларија на трудот – Женева: МОТ, 2013 Анкета за преминување од училиште кон работа (АПУР), Достапно на: http://www.stat.gov.mk/pdf/APUR_2012.pdf

Статии:

- 6) Miller D. A Downside to the Entrepreneurial Personality?, Baylor University, online Journal: ENTREPRENEURSHIP THEORY and

PRACTICE, Достапно на:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/etap.12130/full>
[17.01.2015]

WEB страни:

- 7) <http://www.quanthockey.com/nhl/nationality/czech-nhl-players-career-stats.html>

ПРАКТИКУМОТ НА БАС ЈА ЗГОЛЕМУВА ВРАБОТЛИВОСТА НА НЕГОВИТЕ ДИПЛОМИРАНИ СТУДЕНТИ

Пред. м-р Благој Грубор

Бизнис академија Смилевски – БАС

teho@t-home.mk

УДК: 331.102-057.875]:378:658(497.7)

АПСТРАКТ

Вработливоста на дипломираните студенти е интерес на: самите студенти, образовните установи од каде што тие произлегле и општеството на кое тие припаѓаат. За сите нив вработувањето е цел на образовниот процес. Тоа значи дека студентите во текот на образовниот процес треба да се здобијат со компетенции кои ќе ги направат конкурентни при вработувањето и ќе им го направат работното воведување лесно и кратко. Односно, тоа да се сведе на запознавање на вработените и спецификите на бизнисот.

Во овој труд ќе се осврнам на тоа како Бизнис академија Смилевски ја зголемува конкурентноста на своите дипломирани студенти при вработувањето. Која е таа компонента во образовниот процес на БАС која, покрај другите компоненти, битно влијае на зголемувањето на нивната конкурентност при вработувањето? Таа компонента е Практикум на оперативниот менаџмент (во понатамошниот текст „практикум“), кој, како наставен предмет, е дел од наставниот процес во текот на завршниот, шестиот, семестар на БАС. Практикумот ја покажува компетентноста на студентот за примена на теоријата во праксата на трансформирањето на влезните ресурси во производи или услуги.

Во практикумот се обработува конкретна компанија, и тоа е, обично, компанијата во која студентот бил на феријална пракса. Изработката на практикумот му овозможува на студентот да го продлабочи познавањето на компанијата и нејзините оперативни процеси. Тој се запознава со историјатот на компанијата, потоа, со опкружувањето, со местото на компанијата во веригата на снабдување и со нејзината организациска струкура.

Но, истовремено, изработката на практикумот им овозможува и на менаџерите на компанијата да ја видат компетентноста на

студентот. Тие со практикумот имаат можност и на писмено да ја согледаат компетентноста на студентот за работа во нивната компанија на менаџерска позиција.

Квалитетно изработениот практикум е силна препорака, и усна и писмена, за компетентноста на неговиот автор во ситуација кога компанијата има потреба, и бара, кандидат за менаџерска позиција. Усната ја добива во текот на зиработката на практикумот, а писмената е всушност самиот практикум.

Клучни зборови: Практикум, компетентност, теорија, вештина, пракса.

ВОВЕД

Бизнис академија Смилевски е висока стручна школа со наставна програма по оперативен менаџмент за додипломски студии. Фокусот на БАС, како висока стручна школа, е на практичните вештини за работа. Дипломираните оперативни менаџери на БАС во текот на тригодишните студии по оперативен менаџмент се оспособуваат да практикуваат вештини за менаџирање на оперативни процеси.

БАС го трасира патот кон успешната кариера на своите студенти преку теоретската настава и практичната работа во партнерските компании. На тој начин тој ги подготвува да станат успешни професионални менаџери, кои ќе можат да ги совладуваат сите предизвици кои ги носи современиот деловен свет. Учејќи и совладувајќи го материјалот, студентите на БАС уште за време на студиите имаат можност да се надградат на практично ниво, преку практична работа во успешни македонски компании.

Во рамките на секоја наставна средба студентите проучуваат студии на случаи. Некои од нив, илустративните, им покажуваат како е применета теоријата во пракса, а некои од нив, проблемските, им даваат можност да решаваат проблеми од праксата со примена на теоријата која што туку што ја проучувале.

Во шестиот семестар на студиската програма на БАС има, како задолжителен профилирачки предмет, предмет Практикум по оперативен менаџмент. Во рамките на овој предмет, а тоа значи во текот на целиот овој семестар, студентите пишуваат свој труд, наречен Практикум, и, на крајот на семестарот, се подготвуваат за негова презентација.

Практикумот се состои, како главни делови, од претставување на компанијата која е предмет на проучување, опишување на барем еден нејзини оперативен процес или дел од него, воочување на потешкотии во изведбата и предложување на подобрување на изведбата на оперативниот процес.

Студентот преку изработката на практикумот се подготвува за влез во компанијата, која е претставена во практикумот. Тој се запознава подобро со компанијата и нејзините оперативни процеси, проучува подетално еден оперативен процес и размислува за неговите потешкотии. Истовремено, тој се запознава и со персоналот, посебно со менаџментот. Секако, ова запознавање е двострано.

Впечатокот оставен за време на феријалната пракса, успешната изработка на практикумот, квалитетот на изработениот практикум и впечатокот оставен за време на изработката на практикумот, ја зголемуваат конкурентноста на дипломираниот студент за вработување на менаџерска позиција во таа компанија.

Во овој труд на практикумот се гледа како на завршница на неколку образовни подпроцеси во текот на студирањето во БАС. Тој, како нивна круна, може лесно да се види, додека тие не се видливи однадвор. Добриот практикум значи дека тие подпроцеси успешно се завршени и студентот станал компетентен за неговата изработка.

КОНЦЕПТ НА ПРАКТИКУМОТ

Студентот кога ќе дојде во последниот семестар станува компетентен да изработи еден посеопфатен и покомплексен проект извештај, наречен Практикум. Зад него, веќе, се многу студии на случаи, кои тој ги следел или учествувал во решавањето на проблемите прикажани во нив. Зад него е теоријата потребна да се разберат оперативните процеси во организациите. И, на крај, зад него е директното присуство и учество во работата на организациите каде што тој бил на пракса. Сето ова му дава потенцијал да се зафати со една реална организација, да ја претстави, да опише некој оперативен процес во неа, да воочи потешкотии во нејзиното работење и да предложи можно подобрување во нејзиното работење.

Значи, Практикумот е интегрирање на знаењата и вештините стекнати во текот на претходните пет семестри студирање со сите негови содржини. Тој треба да ја прикаже компетентноста на студентот

за изработка на еден комплексен проект извештај, во кој ќе има и теорија и пракса. Но, во кој ќе има и воочена потешкотија во организациската изведба и предлог решение за неа. На тој начин студентот ќе покаже дека ги разбира оперативните процеси на една конкретна организацијата, дека ги воочил нивните слабости и дек размислувал за нивно подобрување.

Со изработката на практикумот студентот прави интегрирање на стекнатите знаење од предметите кои ги проучувал во текот на своето студирање во БАС со препознавањето на оперативните процеси во организацијата. Тоа покажува дека студентот ја разбира теоријата и може да ја применува во пракса. Да ги препознава оперативните процеси, да ги разликува нивните карактеристики, да ги воочува потешкотиите и да размислува за нивно надминување врз база на стекнатото теоретско знаење. Посебно од задолжителните профилирачки предмети.

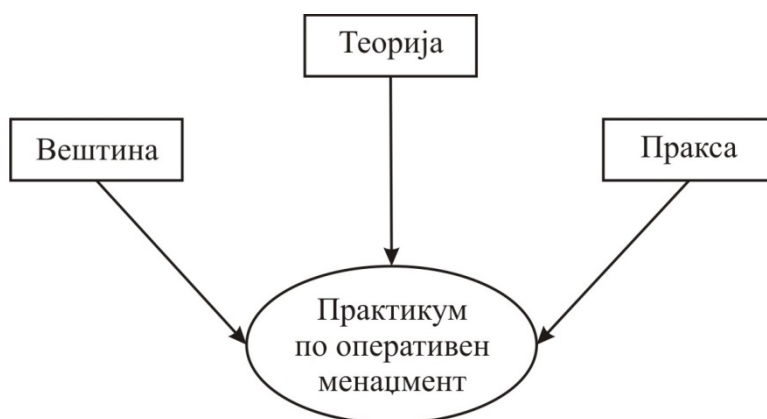
КОМПЕТЕНТНОСТ ЗА ИЗРАБОТКА НА ПРАКТИКУМОТ

За да може практикумот успешно да се изработи потребна е соодветна компетентност на студентот. Потребно е познавање и разбирање на теоријата застапена во практикумот. Потоа, потребно е знаење за тоа како се прави, технички и содржински, практикум. И, на крај, потребно е практично искуство со оперативните процеси, барем во една организацијата. Станува збор за практично искуство со трансформацијата на влезните ресурси во производи или услуги низ нејзините оперативни процеси. Ова се трите елементи на компетенцијата за изработка на практикумот. Секако, тука најважна е компетентноста на студентот да ги поврзе, соодветно, теоријата, што ја проучувал, и практичната изведба, што ја видел во рганизациите, каде што бил на пракса.

Компетентноста потребна за изработка на практикумот има три основни елементи, без кои не може да се изработи практикумот. Тоа се следните елементи (сл.1):

- Теорија
- Вештина
- Практика

Оваа компетентност студентот ја стекнува во текот на студирањето во БАС. Од претходниот пасос се гледа дека градењето на компетенцијата за изработка на практикумот е комплексна и долгорочна активност. Тој почнува да ја гради уште во текот на првиот семестар.



Слика 1. Влијание на елементите на компетентност врз практикумот

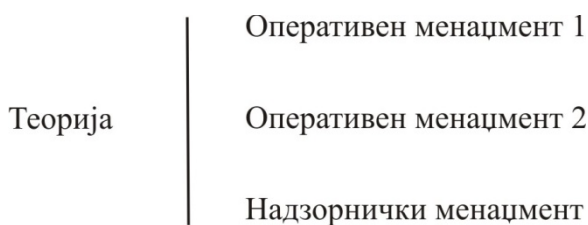
Тие елементи се од клучно значење за изработката на Практикумот, затоа што нивното влијание врз неговиот квалитет (сл.1) е пресудно. Изборот и начинот на прикажување на теоретската подлога на практикумот зависи од разбирањето на теоријата. Самиот визуелен и уредувачки квалитет на практикумот зависи од поседувањето вештини за истата работа. Опишувањето на активностите на оперативниот процес, воочувањето на потешкотија во изведбата и предлозите за нејзиното надминување зависат од практичното искуство со трансформирањето на влезните ресурси.

ТЕОРИЈАТА КАКО ЕЛЕМЕНТ НА КОМПЕТЕНТОСТА

Современиот начин на живот на човекот е базиран на индустриско производство на сите оние нешта кои му се потребни во секојдневното живеење. Ова посебно важи за луѓето кои живеат во градовите, во кои денес живее мнозинството од населението на планетата. Човекот има кола, облека, јадење, намештај, куќа и сè друго што му е потребно, затоа што сите тие работи се произведени во некои оперативни процеси. Тоа производство го реализирале оперативни менаџери, применувајќи ги принципите на оперативниот менаџмент.

Компанијата не може да работи без работата на оперативните менаџери, затоа што тие ги менаџираат оперативните процеси, без кои компанијата не може да постои. Процесите во различни компании може да се разликуваат, но, и покрај тоа, основните активности на оперативни менаџери се исти или слични.

Дизајнирањето на процесите, и менаџирањето со нив, непосредно и директно се поврзани со развојот на нови и подобрувањето на постојните производи или услуги. За да се произведе нов или подобри постоен производ или услуга неопходно е дизајнирање на нов процес и соодветно менаџирање со него.



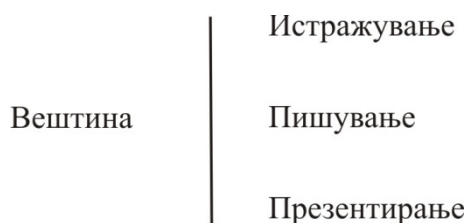
Слика 2. Содржина на теоријата како елемент на компетентност

Теоријата, која е основа за изработка на практикумот, се проучува во трите предмети: Оперативен менаџмент 1, Оперативен менаџмент 2 и Надзорнички менаџмент (сл.2). Студентите ги проучуваат основните поставки на теоријата на оперативниот менаџмент.

ВЕШТИНАТА КАКО ЕЛЕМЕНТ НА КОМПЕТЕННОСТА

Поврзувањето на теоријата и праксата почнува веднаш, уште на почетокот на наставата, во првиот семестар. И тоа на два начина: со разработка на студии на случаи преку изработка на проектни извештаи.

Во стилот на наставата на БАС обавезни се студиите на случаи. Наставниците преку обработка на реални ситуации во реални компании им ја покажуваат на студентите примената на теоријата во праксата на организациите. Потоа студентите решаваат реални проблеми во реални организации поврзани со теоретската единица на средбата. Значи, во рамките на секоја средба студентите се среќаваат со практична примена на теоријата која се проучува на таа средба.



Слика 3. Содржина на вештината како елемент на компетентност

Во рамките на секој задолжителен профилирачки предмети предвидена е изработка на проектен извештај. Тој, всушност, претставува подбро обработена студија на случај, која ја обработува студентот. Суштината на проектните извештаи е поврзување на теоријата со праксата. Тоа значи студентот да опише една практична, реална, ситуација во некоја организација и таа да ја поврзе со некој дел од теоријата што ја проучувал во некој предмет. Сето тоа да го состави во еден убаво форматиран проектен извештај.

Проектните извештаи стануваат „вежбанка“ на студентите за пишување на самостојни трудови и за решавање практични проблеми со примена на теоретските поставки. За да напише проектен извештај студентот треба да консултира повеќе извори, односно да истражува (сл.3). Да најде и проучи во книги, на интернет и во дневен и периодичен печат. На овој начин изработката на проектниот извештај му овозможува на студентот да научи да бара информации и да ги организира најдените информации.

Но, изработката на проектниот извештај на студентот му овозможува уште нешто, кое е многу важно. А тоа е практично знаење/вештина за негова изработка. Сè она што е поврзано со организирање на текстот за да тој изгледа логично и убаво.

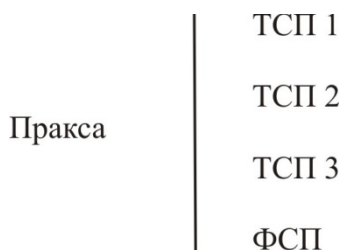
Во студиите на случаи студентот е фокусиран целосно на решавањето на проблемот. Не го интересираа неговото писмено прикажување. На тој начин тој не се судира со проблемите на писменото изразување и уредување на текстот.

Изработката на проектниот извештај му овозможува на студентот да го развива неговиот мисловен процес, затоа што само кога ќе се опише некој проблем, тогаш се почнува со владеење со него во вистински смисол на зборот.

ПРАКСАТА КАКО ЕЛЕМЕНТ НА КОМПЕТЕНТНОСТА

За време на студирањето студентите на БАС се надградуваат на практично ниво преку практична работа во успешни македонски компании. Таа се изведува како теренска студентска пракса (ТСП) и како феријална студентска пракса (ФСП). Првата се изведува паралелно со наставата, во сите три години, а втората за време на летниот распуст.

Теренската студентска пракса е алката што ги поврзува теоријата и праксата. Практиката е можност за сите студенти да ги идентификуваат нештата што се научени на предавањата како функционираат во реалниот деловен свет. Покрај ова, студентите добиваат одредени практични, оперативни задачи од менторите и на тој начин учат како се извршуваат задачите.



Слика 4. Содржина на праксата како елемент на компетентност

Покрај поврзување на теоријата со праксата, преку теренската студентска пракса секој студент може да ги открие своите таленти и предиспозиции и да добие слика за тоа во која насока да го продолжи својот професионален развој.

Теренската студентска пракса е одлична можност за студентите да ги покажат сите свои квалитети пред менторот и со тоа да се најдат на листа за потенцијално идно вработување, доколку се појави потреба од вработен со профил соодветен на студентот од БАС. Покрај тоа, преку теренската студентска пракса студентите се запознаваат и со пазарот на труд во Македонија. Посетата на најразлични компании и разговорите со менторот и останатите вработени на студентите, директно или индиректно, им овозможува запознавање со потребите од човечки ресурси во македонските компании.

Феријалната студентска пракса му овозможува на секој студент практикант да помине петнаесет работни денови во реална деловна средина во некоја компанија. При тоа тој има можност да набљудува,

помага и самостојно да изведува активности од делокругот на работа на организациските единици на таа компанија.

За градењето на компетенцијата за изработка на практикумот важно е и тоа дека студентот-практикант во текот на феријалната студентска пракса за организацијата во која ја обавува феријалната студентска пракса треба да изработи:

- Дијаграм на менаџерската структура
- Мапа на главниот оперативен процес

Дијаграмот на менаџерската структура и мапата на главниот оперативен процес се важни од две причини. Првата е во тоа што студентот за да ги направи мора добро да ја запознае организацијата. А втората е во тоа што и дијаграмот и мапата тој може да ги користи во практикумот.

Теренската студентска пракса, покрај другото, им овозможува контакт на студентите со реалноста и можност за црпење на материјал за своите проектни извештаи. Секако, уште поважна е можноста за избор на тема и компанија за практикумот.

ЗАКЛУЧОК

Врз база на погоре напишаното може да се заклучи дека практикумот е важен елемент во зголемувањето на вработливоста на дипломираните студенти на БАС, затоа што тој е индикатор на компетентноста на дипломираниот студент. Тој покажува колку студентот ја совладал теоријата, односно колку ги разбрал основните теоретски поставки за работата на оперативниот менаџер. Колку ги разбира процесите на трансформација на влезните ресурси и нивните основни карактеристики и поделби. Тој покажува колку студентот знае и може да направи еден пишан труд и истиот да го презентира во живо пред публика.

Практикумот, како индикатор на компетентноста, покажува колку дипломираниот студент може да ги препознае оперативните процеси во една реална компанија и нивните битни карактеристики. Да ги смести некаде во теоретската поделба и, врз база на тоа, да ги предвиди понатамошните чекори во работата. Да ја користи теоријата за размислување, решавање проблеми во работењето и планирање на наредните чекори.

За менаџерите од компанијата, каде дипломираниот студент ја обавувал феријалната пракса, а и за менаџерите во другите компании, практикумот е лесно видлив. Тој е најкраткиот и налесно достапниот пат за запознавање со компетентноста на дипломираниот студент и проценување дали таа ги задоволува критериумите дадени во огласот за вработување.

Заради погоре напишаното потребно е сите учесници во процесот на вработување да обрнат внимание на практикумот. Студентите тоа да го прават заради што подобро искористување на можноста наречена практикум за да покажат што научиле во БАС. А работодавачите тоа да го прават заради што подобро искористување на можноста наречена практикум за да проценат дали компетенциите на кандидатот, дипломиран оперативен менаџмер на БАС, се тие кои што работната позиција ги бара.

Студентите ќе го привлечат вниманието на менаџерите во компанијата, која е застапена во практикумот, ако воочат потешкотија во работењето и дадат издражн предлог за негово решавање. Секако, квалитетот на анализата на оперативниот процес ќе биде битен елемент во привлекувањето на тоа внимание.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 8) Бизнис академија Смилевски (2014): Водич за теренска студентска практика www.bas.edu.mk.
- 9) Бизнис академија Смилевски (2013): Водич во студиите 2013/14, оперативен менаџмент – прв циклус на студии
- 10) Б. Грубор (2013): *Надзорнички менаџмент, авторизирани предавања*, БАС, Скопје, www.portal.bas.edu.mk
- 11) Б. Грубор (во изработка): *Оперативен менаџмент 1, авторизирани предавања*, БАС, Скопје

УЛОГАТА НА ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО ПРОЦЕСОТ НА САМОУЧЕЊЕ

Василка Ѓурчиновски, Ирена Раковска

ОУД „ЛАЗАР ЛАЗАРЕВСКИ“ ВЕЛЕС

vasilka79@yahoo.com, irakovska@yahoo.com

УДК: 37.041.018(497.7)

АПСТРАКТ

Постојаното учење и усовршување е наметнато од се побрзиот развој на глобализацијата. Глобализацијата, сама по себе, дава можности на сите заинтересирани во општеството ученици или вработени, кои за успешно да опстојуваат и да ги следат современите трендови мора постојано да ги надградуваат своите знаења и вештини. Тоа значи дека процесот на учење во денешно време не може да биде базиран само на традиционалното учење. Концепирањето на модерните техники меѓу кои спаѓа и самостојното учење, полека но сигурно треба да стане дел од воспитно-образовниот процес, но притоа водејќи сметка да не се наруши основната улога на воспитно-образовните установи.

Оттука се наметнува потребата за самоучење како сознајна дејност насочена кон одредена цел, со која управуваат наставниците и учениците, стекнувајќи се со знаења од различни области. Кога се потпираме на самоучењето како техника на надградување на знаењето со кое располагаме како индивидуи, се оспособуваме со фундаментални вештини и знаења, притоа насочувајќи го сопствениот потенцијал кон афинитетите кои ги поседуваме. Мотивацијата и самодисциплината, како два клучни фактори во процесот на учење играат голема улога во развојот на процесот на самоучење.

Фокусирањето на квалитетно самоучење претставува клучен фактор за успех на современиот воспитно-образовен процес.

Клучни зборови: самоучење, мотивација, самодисциплина.

ВОВЕД

Во воспитно-образовните установи во Р.М. во кои се сместени ученици кои се школуваат надвор од местото на постојано живеење, за совладување на наставното градиво се применува концепт на

традиционално учење. Но, брзиот развој на технологијата и развојот на глобализацијата сами по себе наметнуваат потреба од брзи промени во општеството, потреба од реформи во образованието и општо во начинот на живеење и делување. Учењето како комплексен процес за голем процент од учениците претставува тежок процес. Совладувањето на наставните содржини, учениците го чувствуваат како монотон и неинтересен начин за учење. Во развиените земји каде воспитно-образовните установи применуваат современ начин на учење, учениците се мотивирани да совладуваат наставни содржини со примена на техники за самоучење и користење на напредни информатички технологии. Мотивацијата како фактор кој има голема улога за ефикасно совладување на наставните содржини има улога и во примена на процесот на самоучење.

Самоучењето е процес кој за да биде успешно применуван бара од поединците да поседуваат способности или вештини како што се: љубопитност, себепознавање, способност за успешно осознавање на сопствените потреби за учење, способност за планирање на процесот на учење. Во Педагогијата, самоучењето се дефинира како “сознајна дејност насочена кон одредена цел, со која управува единката и со која се стекнуваат систематски знаења во различни области од науката, техниката, културата, политичкиот живот итн.” (Knowles, 1990).

Значајна улога во мотивирањето на учениците за учење имаат воспитно-образовните установи кои згрижуваат ученици од внатрешноста и ученици од руралните средини во Република Македонија. Само воспитувачи кои мотивирани, посветено и доследно ги следат современите трендови за сопственото надградување на знаењата и вештините преку самоучење, ќе успеат да ги мотивираат и да ги насочат учениците да се вклучат во процесот на самоучење, како важен фактор за стекнувањето на нови знаења и вештини.

УЛОГАТА НА ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО ПРОЦЕСОТ НА САМОУЧЕЊЕ

Улогата на современо организираните воспитно-образовни установи во процесот на самоучење завзема значајно место преку мотивирањето, прилагодувањето и всадувањето на желба за постојано надоградување на сопствените знаења. Современиот процес на стекнување на знаења, вклучувајќи го и процесот на самоучење ги надминува стереотипните начини на совладување на наставното

градиво. Кога ученикот е во подредена, односно пасивна улога во однос на пренесувачот на знаењето, тогаш пренесувачот на знаењето треба да има исклучително високи стандарди за методиката- знаењето да го пренесува на интересен и восприемлив начин.

Брзите промени во голем број на сфери од општественото живеење ја наметнаа потребата од постојано надоградување на знаењата не само на институционално ниво, туку и на индивидуално ниво со примена на процес на самоучење, како процес кој овозможува стекнување на знаења интересни за индивидуата и нејзините афинитети. Оттука, важна задача на воспитно-образовните установи е да дадат голем придонес за личниот развој на ученикот и воспитувачот, како оспособувач за спроведување на процесот на самоучење.

Осознавањето на потребата на самоучење е важен сегмент за процесот на самоучење, кој ќе придонесе учениците да ги спознаат своите „силни“ и „слаби“ страни во учењето, а со тоа да ги осознаат своите сопствени потреби за учење. Се почестото применување на самоучењето и правилно користење на е-ресурси за самоучење, дава показатели кои укажуваат на потреба од континуирано спроведување на процесот на самоучење.

Во контекст на погоре наведеното, спроведеното истражување само ги потврди индикациите од кои се јави потребата за изготвување на овој труд.

РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДЕНОТО ИСТРАЖУВАЊЕ

50 испитаници - ученици од машка и женска популација, корисници на услуги на Ученички дом за средношколци, на доброволна основа пополнија анкетен прашалник од пет прашања со по три понудени одговори.

На прашањето - Допринесува ли процесот на самоучење да ги познаете своите „силни“ и „слаби“ страни во учењето, 80% од учениците одговориле дека самоучењето допринесува да ги познаат своите „силни“ и „слаби“ страни во учењето, само кај 2% од учениците самоучењето не допринесува да се познаат „силните“ и „слаби“ страни во учењето. 18% од учениците не знаат дали можат преку процесот на самоучење да ги познаат своите „силни“ и „слаби“ страни во учењето.

На прашањето - Ги осознавате ли сопствените потреби за учење преку примена на процесот на самоучење, 84% од учениците

одговориле дека ги осознаваат сопствените потреби за учење преку примена на процес на самоучење, а процентот од 8% е ист и кај учениците кои не ги осознаваат сопствените потреби за учење и кај учениците кои не знаат дали ги осознаваат сопствените потреби за учење преку примена на процес на самоучење.

На прашањето - Колку често применуваат самоучење, 48% од учениците одговориле дека често применуваат самоучење како индивидуална форма на учење, 44% дека понекогаш применуваат самоучење, а само 8% не применуваат самоучење како индивидуална форма на учење.

На прашањето - Колку често во процесот на самоучење како извор на знаење го користат интернетот, 24% од учениците одговориле дека често го користат, 70% одговориле дека понекогаш го користат, а 6% воопшто не го користат интернетот како извор на знаење во процесот на самоучење.

На прашањето – Го планирате ли своето време кога применувате самоучење, 42% од учениците редовно го планираат своето време кога применуваат самоучење, 38% повремено го планираат своето време кога применуваат самоучење, а 20% не го планираат своето време кога применуваат самоучење.

Анализата даде показатели кои укажуваат дека кај поголем број од учениците односно 80% применувањето на процес на самоучење дава можност да се познаат „силните“ и „слабите“ страни во учењето, 84% ги осознаваат сопствените потреби за учење преку самоучење, додека 48% само понекогаш применуваат самоучење. Помал е бројот само кај учениците кои често го користат интернетот како извор на знаење кога применуваат самоучење односно 24%, а 42% редовно го планираат своето време кога применуваат самоучење.

На крај од резултатите се добива заклучок дека во следењето на промените во образовниот систем, самоучењето како индивидуален процес на учење има важна улога и неговата примена е речиси неопходна. Истражувањето покажа дека поголем број од учениците ја осознале потребата од самоучење, па затоа и го применуваат процесот на самоучење.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Krkovič, S.N. (1981), *Zošto i kako učiti*, Zagreb: Skolska knjiga

- 2) Стотард, Б. (2004), образование за животни вештини:
Прирачник за неформално образование, Скопје:
Канцеларија на UNICEF.
- 3) <https://jdbrandmanager.wordpress.com/tag/samoucenje/>
- 4) http://mk.swewe.net/word_show.htm/?1122991_1&%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%9A%D0%B5__%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD_%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BF_%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%9A%D0%B5%D1%82%D0%BE

КРЕИРАЊЕ И ОСВОЈУВАЊЕ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЗНАЕЊЕ ВО СОВРЕМЕНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Доц. д-р Виктор Митревски

БАС – Институт за менаџмент - Битола

mitrevski_viktor@yahoo.com

УДК: 005.94

АПСТРАКТ

Денеска една современа и модерна организација за да може да одговори на сите закани и промени кои настануваат во опкружувањето, за да успее да ја одржи својата конкурентска предност, за да може да биде различна од другите и да биде подобра од најдобриот, неминовно е целосно да се посвети на она што е специфично и нејзино, знаењето кое го поседува. Поаѓајќи од тоа, ако процесот на учење, „во организацијата која учи“ е насочен кон учењето, менаџментот на знаење е наосчен кон резултатите од процесот на учење. Единствена цел на секоја организација е, знаењето кое постои внатре во организацијата да го направи достапно и корисно за сите вработени. Менаџментот на знаење како императив на современото работење, во еден крајно променлив и непредвидлив период во кој се случува неочекувано брз престиж не поттикнува да извршиме едно мини истражување во делот на креирањето и освојувањето на менаџментот на знаење кај дел на организации во нашата земја. Истражувањето е спроведено на примерок од 60 испитаници од различни категории (работници, раководители, менаџери), вработени во различни организации (општествени, приватни, мали, средни, големи). Во прибирањето на податоците користен е анкетен прашалник од затворен тип.

Клучни зборови: експлицитно, менаџмент, знаење, имплицитно.

ВОВЕД

Способноста за менаџирање со знаењето во современите организации претставува се поголем одлучувачки фактор во достигнувањата и стекнувањето со конкурентска предност пред другите. Менаџментот на знаење е една голема шанса за организацијата, која со преземање на активности засновани на знаењето, може да постигне

ефикасност и квалитет во работата, задоволство кон сите клиенти, како и позитивни последици во подобрување и унапредување на работните промени и процеси. Посебна важност и значење му се придава на колективното и индивидуалното знаење во организацијата. Потребата од совладување на знаењето значи способно да се одговори на барањата на информациите и знаењето кое се темели на потребите. Знаењето и учењето се клучните елементи на успехот во современите организации. Организацијата мора да знае што знае, што знаат нејзините вработени и како на најдобар начин организацијата да го користи знаењето кое го поседува (Djordjević- Војановиќ, 2009). Современа организација во ерата на знаењето, глобализацијата на работата и брзиот техничко-технолошки и економски развој може да биде само онаа организација која брзо учи, памти и реагира врз основа на добиените информации и стекнати знаења.

Предмет на нашето истражување ни беше менаџментот на знаење во современите организации (мали, големи, приватни и државни компании и организации), а цел да се утврди какво е креирањето и освојувањето на експлицитното и прекутното знаење, како и нивното значење во натамошниот развој.

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Научната оправданост на истражувањето е во насока на генерирање на нови научни сознанија што ќе најдат соодветна теоретска и практична примена во подобрување на работењето и конкурентските предности во современите организации. Намерата ни е да се истражат две значајни компоненти:

- Значењето на менаџментот на знаење во развојот на современите организации.
- Начините и постапките на креирање и освојување на експлицитното и прекутното знаење.

Менаџмент на знаење

Менаџментот на знаење во својот работен фокус во основа има организациско учење чии корени треба да се бараат во повеќе области и дисциплини, но најнапред во психологијата, економијата, бизнисот и во менаџментот на информатичките системи. „Основните ресурси во економијата не се повеќе капиталот, природните ресурси, ниту пак

работната сила,... тоа е, и ќе биди знаењето“(Drucker, 1993). Традиционалните фактори на производството – работната снага, земјата и капиталот, повеќе не го носат приматот во освојувањето на конкурентската предност, денеска опстанокот и успехот на организацијата зависи исклучиво од нејзината способност е да го искористи знаењето и да се прилагоди на динамиката на работното опкружување. Ориентираност на секоја современа организација е кон скенирање на опкружувањето и конкурентноста, со тенденција на идентификација на приоритетите и фокусираност во следење на трендовите.

Својот животен циклус менаџментот на знаење го поминува низ еден процес од неколку фази: (*Creation*) креирање на знаењето; (*Capture*) освојување на знаењето; (*Storing*) зачувување на знаењето; (*Sharing*) поделба на знаењето со други и (*Application*) примена на знаењето.

Менаџментот на знаење дефиниран е како една интегрирана функционална целина во која постои поврзаност помеѓу луѓето (човечките ресурси), процесите и информатичките технологии (технологиите). Тие три компоненти меѓусебно се зависни, значајно поврзани, каде човечкиот фактор е најважната компонента во организациониот фокус, кои се темели на развојот на културата и однесувањето и е позитивно насочен на знаењето во согласност со процесите и неопходните технологии.

Типологија на знаењата

Во насока за подобро разбирање на знаењето ќе ги споменеме двете најзначајни општи поделби на знаењето. Првата според епистемолошката природа, каде знаењето е поделено на *експлицитно* и *преќутно* и втората според онтологошката природа, на *индивидуално* и *колективно* знаење. Тргувајќи од наведената поделба, знаењето го среќаваме во иста или слична форма и во самите организации, како експлицитно и преќутно знаење или во форма на индивидуално и колективно знаење.

Експлицитното знаење е она знаење кое објективно постои, истото може да се кодифицира, кое може јасно да се изрази, да се документира, да се обременува, да се пренесува и кое е едноставно за трансфер, а се со цел за негова искористеност и имплементација. Од друга страна пак преќутното знаење е она кое единката го носи во

својот ум, тешко се формализира и тешко се дели со други, па според тоа и многу тешко може да се дојде до него. Ваквото знаење има посебно значење, затоа што целокупните креативни процеси и иновации точно основата ја навоѓаат во таквата врста на знаење. Од тие причини сето внимание е насочено кон претворање на преќутното и имплицитното знаење во експлицитно. Преќутното знаење постои во умовите на поединци, - експерти (стручњаци) во организациите и нивното освојување и конвертирање во форма на експлицитно знаење кое ќе биде достапно за сите во право време и на право место е многу тешко и комплицирано. Освојувањето на знаењето се дефинира како процес во кои се освојуваат мислите и искуството на експертите (Award and Ghaziri, 2004). Еден од основните причинители или мотиви за постоењето на преќутно знаење се бара во мотивите за само актуализација, сигурност, престиж и конкурентност пред другите. Познати се повеќе модели кои се користат во освојувањето на преќутното знаење помеѓу кои е и моделот на „Браинсторминг“ на вклучување на дава или повеќе експерти во сесија во која се изнесуваат различни ставови. Основната цел на методата е преку изнесување на ставови и идеи на експертите да се претстават проблемите кои експертите треба да ги разгледуваат.

Индивидуалното знаење кое е внатре во организацијата и претставува составен дел на организациското знаење, а се навоѓа во поединци во основа ја карактеризира автономијата во примената и пренесувањето на знаењето од поединецот кон останатите или другите. Додека колективното знаење пак го карактеризира начинот на ширење на знаењето помеѓу членовите во организацијата. Оваа врста на знаење е складирана или акумулирана во организациските правила, процедури и норми кои ги одредуваат начините на интерактивно организирање, делување и решавање на проблемите.

Наведената поделба на знаењето на експлицитно и преќутно и индивидуално и колективно во комбинација даваат основа за формирање на четири врсти на знаење (Lam, 2004): „*ebrained*“; „*embodied*“; „*encoded*“ и „*embedded*“.

- *Ebrained knowledge*“ (индивидуално - експлицитно) фокусирано на рационално разбирање и спознавање на универзалните принципи и закони (теоретско);

- „*Embodied knowledge*“ (индивидуално - прекутно) фокусирано на акција односно решавање на проблеми (практично);
- „*Encoded knowledge*“ (колективно - експлицитно) фокусирано на информација и апстракција на искуства и знаења (централизација и контрола) и
- „*Embedded knowledge*“ (колективно - прекутно) фокусирано на организациски вештини и заеднички норми (контекстуално и дисперзирано).

Примерок на испитаници

Истражувањето е реализирано на почетокот од 2015 година на подрачјето од Пелагонискиот регион во Р. Македонија (општините Битола, Прилеп, Крушево, Демир Хисар, Новаци и Могила). Вкупно анкетирани беа 74 испитаници вработени во приватни и општествени компании/организации (мали и средни) и истите беа детерминирани во два суп примероци. Првиот суп примерок го сочинуваа 36 испитаници со работно искуство до 10 години и вториот суп примерок од 38 испитаници со работно искуство од 11 и повеќе години. Во истражувањето вклучени ни беа вработени од различни сектори (трговија, производство, туризам, образование, администрација и др.).

Истражувачки инструменти и методи

Од истражувачките инструменти, а со цел обезбедување на релевантни показатели користен беше анкетен прашалник. Изработен беше пакет од 11 анкетни прашања кои го дефинираа менаџментот на знаење (креирањето и освојувањето), пред и се, експлицитното и прекутно знаење на вработените.

Утврдувањето на поврзаноста и разликите помеѓу ставовите, мислењата и исказите на испитаниците извршено беше со хи - квадрат тест на независни примероци. Во обработката на податоците користени се статистичките процедури од апликативните програми на Microsoft Office Excel и SPSS.

РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗА**Резултати**

Табеларен преглед бр. 1 Анкетен прашалник од спроведеното

Р.б.	Анкетни прашања	N of Valid Cases	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
01	Вработените во нашата компанија/ организација се поддржуваат и орг. во тимско работење.	74	2,519 ^a	2	,284
02	Препознавањето на знаењето претставува клучно прашање за секој современ работодавач.	74	7,285 ^a	2	,026
03	Вработените се мотивирани преку напредувања, плати и други награди да го делат своето знаење со останатите.	74	,456 ^a	2	,796
04	Недоволно користење на знаењето доведува до загуби(губитоци) во компанијата/организацијата.	74	,020 ^a	2	,990
05	Експлицитното знаење кое објективно постои, кое е кодифицирано и документирано, преку разни форми се пренесува до сите вработени во нашата компанија/организација	74	9,362 ^a	2	,009
06	Поединци не го делат своето знаење со останатите.	74	4,023 ^a	2	,134
07	До прекутното знаење, кое постои во главите, умовите кај поединци(стручни лица, експерти) вработени во компанијата/организацијата многу тешко се доваѓа.	74	1,947 ^a	2	,378
08	Прекутното знаење поединци го користат за престиж и самоактуализација.	74	,051 ^a	2	,975
09	Дали со заминувањето на стручни лица(експерти) од компанијата/организацијата заминува и дел од знаењето?	74	5,417 ^a	2	,067
10	Дали во вашата компанија/организација може да се прошири нивото на прекутно знаење и обезбеди негово проактивно пренесување помеѓу вработените?	74	4,711 ^a	2	,095
11	Дали вашата компанија/организација го препознава знаењето како стратегиска предност?	74	,862 ^a	2	,650

истражување

Во табеларниот преглед бр.1 дадени ни се анкетните прашања и резултатите од спроведеното истражување помеѓу вработените во компаниите/организациите со работно искуство до 10 години и над 11 години. Во прилог дадена е вкупната бројка на испитаници N, (составена од N = 36 група на испитаници со работно искуство до 10 години и N = 38, група на испитаници со работно искуство од 11 и повеќе години), големината (Value), степенот на слобода (Df) и нивото на значајност (Asymp. Sig).

ДИСКУСИЈА

Од прегледот во табеларниот приказ бр. 1, каде се дадени добиените резултати од спроведеното истражување помеѓу двата суп примероци на испитаници (испитаници со работно искуство до 10 години и испитаници со работно искуство над 11 годни) за ставовите и мислењата кои го дефинираат менаџментот на знаење помеѓу вработените во компаниите/организациите може да се забележи дека, во најголем број не се разликуваат односно имаат слични и идентични ставови.

Со идентичен став и висок процент од 72% и 74%, испитаниците од двете групи се на мислење дека, *недоволното користење на знаењето предизвикува загуби во компанијата.*

Подеднаков број на испитаниците и од двете групи се на мислење дека, *поединци не го делат своето знаење со останатите*, додека добар процент (35%) на испитаници мислат дека само делумно го делат знаењето.

Идентични ставови имаат над половина од вкупната бројка на испитаници (50% гр. со раб. искуство до 10 год. и 53% гр. со раб. искуство повеќе од 11 год.), кои се на мислење дека, *поединци прекутно знаење го користат како средство за престиж и само актуализација*, а 35% делумно или само во одредени ситуации.

Посебно интересен е ставот на даденото анкетно прашање, *дали компанијата или организацијата го препознава знаењето како стратешка предност*, каде 57% од вкупната бројка на испитаниците (56% - гр. испитаници до 10 год. раб. искуство и 58% - гр. испитаници со над 11 год. раб. искуство) го препознаваат како стратегиска предност и

35% знаењето делумно го препознаваат или вкупно 92%. Во контекст на добиените резултати ќе ги споменеме бројните истражувања од страна на еминентната агенција и консултантска куќа КПМГ (*Knowledge Management Survey*) која го истражува значењето на знаењето во менаџментот на првите најдобри 500 европски компании (Англија, Франција, Германија и Холандија). Добиените заклучоци во истражувањето укажуваат на тоа дека менаџментот на знаење се воведува како составен дел во работата на тие компании, а знаењето го гледаат како стратешка предност. Од добиените резултати во истражувањата 2002 и 2003 година, 80% од испитаниците знаењето го посматраат како стратешка предност на компаниите (KPMG, 2002/2003). Резултатите од истражувањата од 1988 годна наваму укажуваат на тенденција на зголемување на довербата во менаџментот на знаење.

Значајно се разликуваат испитниците од двете групи во ставовите и мислењата за:

- „Препознавањето на знаењето претставува клучно прашање за секој работодавач“, на што ни укажуваат добиените вредности од инспекцијата во табеларниот приказ бр, 1, според кој може да се констатира дека постојат статистички значајни (сигнификантни) разлики помеѓу добиените ставови и искази на испитаниците помеѓу двете групи (*Pearson Chi-Square*)
 $\chi^2 = (df = 2, n = 74) = 7,285, p = 0,026 (Sig. = .026)$.
- „Експлицитното знаење кое објективно постои, кое е кодифицирано и документирано, преку разни форми се пренесува до сите вработени во нашата компанија/организација“, на што ни укажуваат добиените вредности од инспекцијата во табеларниот приказ бр, 1, според кој може да се констатира дека постојат статистички значајни (сигнификантни) разлики помеѓу добиените ставови и искази на испитаниците помеѓу двете групи (*Pearson Chi-Square*)
 $\chi^2 = (df = 2, n = 74) = 9,362, p = 0,009 (Sig. = .009)$.

ЗАКЛУЧОК

На прашањата за значењето на менаџментот на знаење во развојот на современите организации и за начините и постапките на креирање, освојување и пренесување на експлицитното и прекутното знаење, на неколку одговори наидовме во нашето истражување.

Еден од клучните фактори во развојот на современите компании и организации е точно менаџментот на знаење. Изноаѓањето на начините и постапките на креирање и освојување на експлицитното и прекутното знаење, како и овозможување на истото да се шири внатре во современата организација, станува клучен фактор во постигањата и одржувањето на нејзината конкурентска предност. Современата економија која е ориентирана се помалку на природните ресурси, а се повеќе на интелектуалните капацитети, појдовната основа на конкурентската предност во секоја фирма ја гледа во знаењето кое го поседува.

Само целосната интеграција на човечките ресурси, технологиите и процесите кои функционираат во една заедничка интеракција на една современа компанија или организација, може да ги следи современите трендови.

Во поголем број на ставови и мислења испитаниците имаат слично и идентично мислење. Добиените показатели не упатуваат кон следните согледувања:

- Недоволното користење на знаењето предизвикува загуби за компанијата.
- Поединци не го делат своето знаење со останатите.
- Поединци прекутното знаење го користат како средство за престиж и само актуализација.
- Компанијата го препознава знаењето како стратегиска предност.
- Констатирани значајни разлики на испитаниците во ставовите: **за** препознавањето на знаењето дека претставува клучно прашање за секој современ работодавач и **за** експлицитното знаење дека се пренесува преку разни форми до сите вработени.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Awand. E. A. and Ghaziri, H. M. (2004). *Knowledge Management*. Pearson Education International, Prentice Hall. str. 123.
- 2) Davenport, T. i Prusak, L. (2000). *Working Knowledge, How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business School Press, str. xv.
- 3) Drucker, P. (1993). *Post Capitalist Society*. Oxford, Butterworth – Heinemen.
- 4) Đorđević-Bojanović, J. (2009). *Menadžment znanja*. Beograd: Data status.
- 5) Frappaolo, C. (2006). *Knowledge Management*. Capstone Publishing Ltd. Str. 57-61.
- 6) Knowledge Management Research Report (2000). Dostapno na: www.kpmg.com.
- 7) Liu S.S., Luo X., Shi Y. Z. (2002). *International Journal of Research in Marketing*, 19, 367-382.
- 8) Lam, A. (2004). *Tacit Knowledge, Organizational learning and Societal Institutions: An integrated Framework*. Dostapno na: www.fundarticles.com.
- 9) Mašić, B, Babić , L., Đorđević – Bojanović, J., Dobrijević, G. i Veselinovi , S. (2010). *Menadžment, principi, koncepti i procesi*. Beograd: Univerzitet Singidunum.
- 10) Mašić, B. i Đorđević–Bojanović, J. (2009). *Organizacija zasnovana na znanju. Organizacioni menadžment i globalna kriza: Zbornik radova VII skup privrednika i naučnika - SPIN 09*, Beograd. str. 92-99.

УЧЕНИЧКАТА И СТУДЕНТСКАТА ПРАКТИКА КАКО АЛАТКА ЗА РЕГУТИРАЊЕ НА НОВИ ВРАБОТЕНИ

Виш. пред. м-р Васил Стамболиски

БАС – Бизнес Академија Смилевски, Скопје, Македонија,

vstamboliski@yahoo.com

УДК: 331.102-057.875]:658:629.3(497.7)

АПСТРАКТ

Истражувањето на врската помеѓу компаниите во автомобилската индустрија, претставена преку еден импортерски центар за возила на територијата на Република Македонија, и воспитно образовните институции и регрутирањето на нови вработени по извршетаната ученичко/студентска практика е полето на истражување на авторот во овој труд. Разгледана е соработката уште од самиот почеток, кога се и зачетоците на првите компании од автомобилската индустрија и кога се јавува потребата од стручни средношколски и високо образувани кадри од полето на моторните возила. Направен е преглед на бројот ученици/студенти кои обавувале практична настава во импортерскиот центар кој е избран како поле на истражување, и дадена е информација за вработливоста на учениците/студентите по завршената практична настава, во центарот а и вон него. На крајот на трудот направено е заклучно согледување и дадени се реални податоци од користењето на ученичката/студентската практика како алатка за регрутирање на нови кадри, и дадени се размислувања за квалитетот на врската меѓу воспитно-образовните институции и компаниите од стопанството.

Клучни зборови: врска, импортерски центар, алатка, практична настава, ученици.

ВОВЕД

Концептот на интелектуалниот капитал се појави во почетокот на деведесетите години на дваесетиот век, кога пазарната вредност на компаниите почна поејеструко да ја надминува неговата книговодствена вредност на вкупниот материјален и финансиски имот. Иако некои истражувања се правени и предходно, револуцијата во проучувањето на интелектуалниот капитал ја направи Thomas A.

Stewart, и денес е еден од водечките истражувачи во ова поле, поставувајќи ги темелите на новиот концепт.

Stewart го дефинира интелектуалниот капитал како: „Знаења, вештини и способности на вработените; од истражувачкиот тим, па се до мануелните работници кои развиваат илјадници различни начини за подобрување на ефикасноста на компанијата.

Интелектуалниот капитал е колаборација; заедничко учење на компанијата и нејзините клиенти, која остварува цврста врска помеѓу нив и која осигурува нивна долгорочна успешна деловна соработка“.

Интелектуалниот капитал е знаење на вработените, кое тие го претвораат во вредност на пазарот. На пазарот може да постојат многу паметни луѓе, но доколку тие или нивната компанија не успеат тоа знаење на го продадат на пазарот, тогаш нивното знаење не може да се нарече интелектуален капитал. Тие тогаш се само потенцијал на компанијата и ништо повеќе.

Изразот „интелектуален“ означува дека изворот на капиталот е интелект, т.е. знаење во различни облици, а се среќаваме со два негови појдовни облици:

Материјален, во облик на планови, нацрти, патенти, лиценци, бази на податоци, прирачници, дневници, корпоративски стандарди, компјутерски програми, и.т.н.

Нематеријален, кој се наоѓа во главите на вработените (знаење, визији, способност за делување, решавање на проблеми, водство, култура, искуство,...), а во литературата се нарекува скриено знаење.

Освен знаењето на вработените (човечки капитал) теоријата на интелектуалниот капитал се темели и на структурен капитал и на капитал на клиентите, (Bontis; Edvinsson i Malone; Roos; Stewart) [1]

За да може авторот да одговори на барањата на трудот, избран беше еден од најголемите продажно сервисни импортерски центри за нови возила на територијата на Република Македонија. Компанијата работи од 1991 година на Македонскиот пазар и веќе има организациска поставеност во сите сектори од нејзиното работење. Направена е анализа на интелектуалниот капитал на компанијата, како плод на врската помеѓу импортерскиот центар и воспитно образовните институции во Република Македонија. Разгледан е системот на градење на интелектуалниот капитал, како плод на соработката на

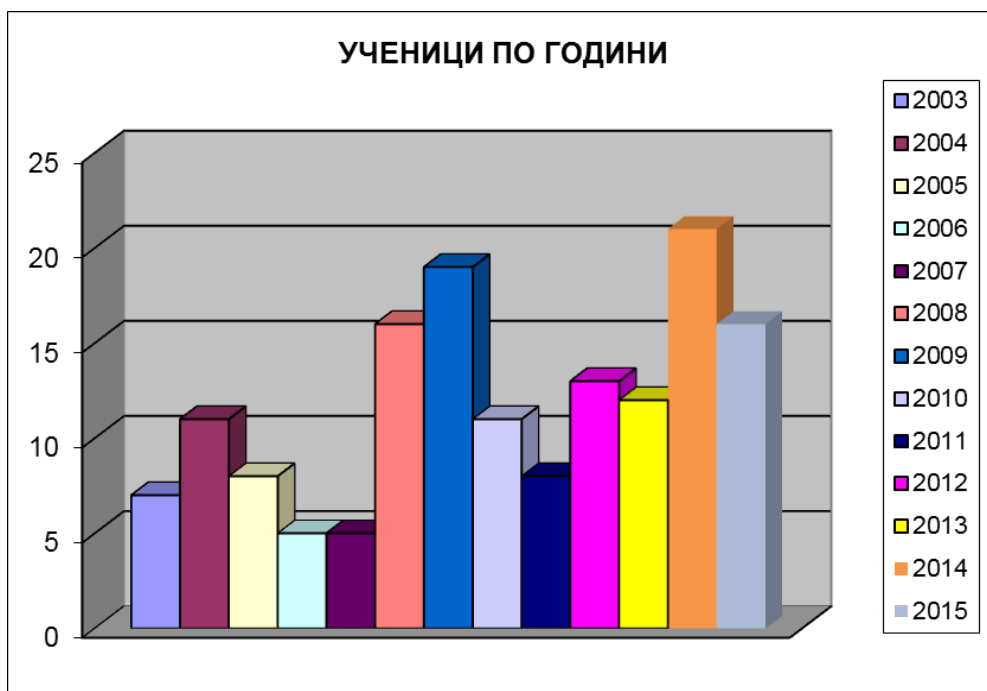
компанијата со средните училишта, факултетите и научните институции, како извори на интелектуален капитал, за да на крајот се даде заклучок за можностите за продлабочување на врската на воспитно образовните институции и импортерските центри за возила како што е овој импортерски центар.

АНАЛИЗА НА ТЕКОВНАТА СИТУАЦИЈА

Почетните години од новиот милениум се пресудни за растот и високо-профитабилното работење на компанијата која е земена за објект на истражување, а која заради, зголемената конкуренција, а и поради налагањата на принципалот почнува да обрнува внимание на интелектуалниот капитал, кој може да се најде најповќе преку соработката со средните технички училишта и техничките факултети, пред сè Машинскиот.

Се започнува во тој период со првото вработување на високообразовни кадри од струката на машинството и возилата кон средината на деведесетите години од минатиот век, кои имаат за цел да го развијат интелектуалниот капитал, да формираат систем за обука и да водат грижа вработените во тој поглед, и да ја продлабочат соработката со средните технички училишта, високо образовните установи и научно истражувачките институции во областа, кои се важен предуслов во конкурентноста на компанијата со останатите компании од автомобилската индустрија.

Истражувањето покажува дека првата практична настава, а воедно и првата врска со воспитно образовна институција е направена со средното техничко училиште АСУЦ Боро Петрушевски од Скопје, кога еден ученик изведува практична настава во учебната 1998/1999 година, за да потоа во текот на годините кои идат бројот на практиканти се зголемува. Графиконот на бројот на поминати практиканти во компанијата на обавување на нивната практична работа низ годините е прикажан на Слика 1. [2]



Слика 1. Број на ученици кои поминале практична настава во компанијата низ годините

Во периодот од 1998 година па до денес во компанијата поминуваат 129 ученици, студенти и пост-дипломци за обавување на нивната практична работа и теренска студентска практика.

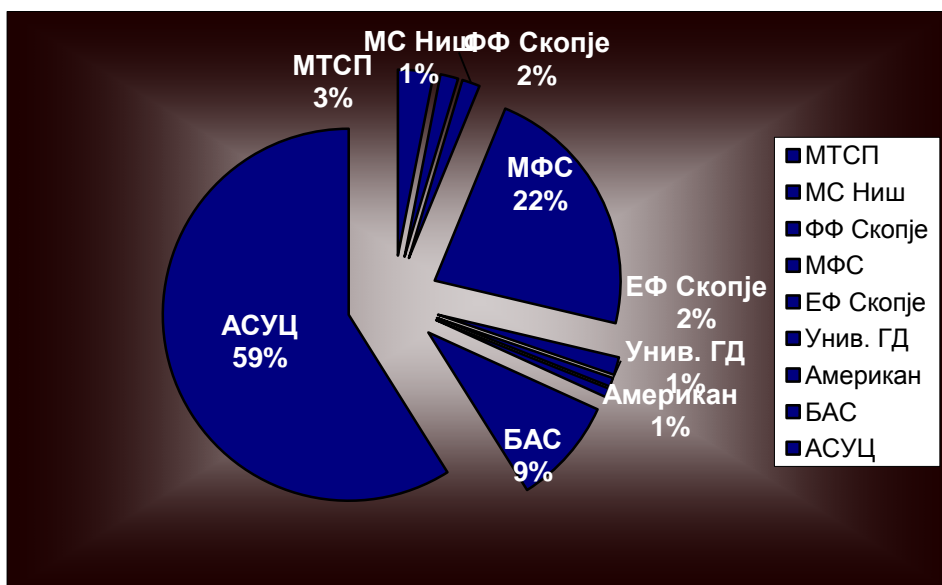
Како соработници на компанијата во обуката и во јакнењето на интелектуалниот капитал се јавуваат следните институции:

- Авто Сообраќаен Училишен Центар „Боро Петрушевски,, Скопје,
- Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, преку своите проекти за дообука на кадри и за практична настава на веќе дипломирани студенти,
- Електро Техничко Училиште „Мија Стојмировиќ,, Ниш, Република Србија, како меѓународен проект на размена на ученици,
- Филолошки Факултет Скопје при УКИМ,
- Машински Факултет Скопје при УКИМ,

- Економски Факултет Скопје при УКИМ,
- Факултет за Логистика при Универитет Гоце Делчев Штип,
- Американ Колеџ Скопје,
- БАС – Бизнис Академија Смилевски Скопје. [3]

Истражувањата во компанијата покажуваат дека посетата на учениците, не се темели само на едноставно поминување на времето во компанијата. Истите земаат активно учество во работењето, пред се во пост-продажниот сектор, а за време на практичната настава будно се следени од своите ментори и проверувани низ низа тестови како усмени, писмени и практични. Направени се голем број на матурски и дипломски трудови како и проектни извештаи и задачи во кои вработените и студентите активно работат на реални примери и во реални услови. Поголем дел од вработените се и во комисиите за време на одбраната на изработените трудови.

Процентуалната застапеност на споменатите пред се технички училишта, факултети и институции, во извршувањето на практичната настава во компанијата е дадена на Слика 2.



Слика 2. Процентуална застапеност на институциите во извршување на практичната настава во компанијата

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Од направените истражувања на развојот на интелектуалниот капитал може да се заклучи дека компанијата токму поради тоа се уште успешно опстојува на Македонскиот пазар со околу 80 вработени и продажно сервисна мрежа со повеќе од 7 центри на територијата на Републиката, а од минатата година е и застапник на автомобилски бренд и за териториите на Србија, Црна Гора и Косово и е синоним и репер за достигнување на конкурентските компании, што во глобаласе темели на јаката врска на импортерскиот центар со воспитно-образовните институции.

Важно е да се истакне дека од истражувањето во однос на практичната работа на учениците и студентите дојдено е до сознание дека од истите веќе 6 (шест) од нив се вработени од страна на компанијата, од кои 4 (четири) механичари-мехатроничари и 2 (два) дипломирани машински инженери, како и 3 (три) механичари-мехатроничари во сервисните центри во мрежата, и на повидок е уште едно вработување.

Направени се 5 (пет) дипломски работи во соработка со студенти од Машинскиот Факултет во Скопје, пред се од насоката на Моторни Возила, во кои се разработени интересни теми и во кои е дојдено до интересни научни сознанија врска предметната проблематика.

Компанијата, односно нејзиниот пост-продажено сервисен сектор опслужува повеќе од 10000 клиенти годишно, што во просек е да околу 40 возила на клиентите се сервисираат дневно. Сето тоа не би било можно да се направи без вложување во интелектуалниот капитал, кој придонесува за квалитетно и навремено завршување на бараните работи од страна на клиентите, а сето тоа во корелација со воспитно образовните институции во Република македонија.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) http://hr.wikipedia.org/wiki/Intelektualni_kapital,
- 2) В. Стамболиски, В. Донев, Р. Поленакоски, Развојот на интелектуалниот капитал во импортерски центар за возила, од неговото основање до денес, Прва меѓународна научна конференција „Современите менаџерски предизвици и организациските науки“, БАС – Бизнис Академија Смилевски,

БАС Институт за менаџмент, 21-22.06.2012, Битола.
Македонија.

- 3) ЕУИ-622-101, Обука, Процедура од системот за квалитет ИСО 9001/2008, на Еуроимпекс, Скопје, 2008, стр. 2-3

ИНТЕГРАТИВЕН ПРИСТАП НА ТРАДИЦИОНАЛНИТЕ ВРЕДНОСТИ И МОДЕРНИОТ СВЕТ ВО РАЗВИВАЊЕ НА ВРЕДНОСНО ЗНАЕЊЕ

Д-р Гордана Тасевска

Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје

gorde.tasevska@yahoo.com

УДК: 37.014.3(497.7)

АПСТРАКТ

Модернизацијата на образовниот систем која се јавува како императив на современото општество е во постојан судир со традицијата на самото општество, традиција изразена во ставови, мислења, навики кои се силно рефлектирани во постојниот образовен систем. За да се надминат овие разлики најдобро е да се интегрираат традицијата и современото во образовниот мозаик. Како ќе се постигне тоа, кое решение е вистинското, во кои делови од системот би требало да се интервенира е проблемот околу кој се фокусирам во овој труд.

Содржината на прашањето ја навестува комплексноста на одговорот. Промените во образовниот систем, првиот чекор го насочија кон дефинирање на општата цел - квалитетно образование. Квалитетното образование е всушност вредносно знаење, квалитетно, комплексно и сестрано образование, кое подразбира творечки спој на теоријата и практиката како и спој на вредносно знаење со општото образование;

Клучни зборови: образовниот систем, квалитетно образование, вредносно знаење, сестрано образование.

ВОВЕД

Современото општество се карактеризира со динамични промени, интензивен развој на производство, информации и телекомуникациска технологија, што создава предуслови за квалитетни промени во сите сфери на општеството, особено во образованието. Модернизацијата на образовниот систем која се јавува како императив на современото општество е во постојан судир со традицијата на самото општество, традиција изразена во ставови, мислења, навики кои се силно рефлектирани во постојниот образовен систем. Современиот систем на образование мора да биде ориентиран кон

прилагодување на околностите и индивидуализација на едукацијата во согласност со луѓето кои ги едуцираме. Всушност, овде не се работи за изнаоѓање на ново решение, туку се работи за креирање на движење во образованието во кое луѓето ќе ги развиваат сопствените решенија, но со помош на надворешна поддршка која треба да биде заснована на индивидуализирана наставна програма.

Квалитетот на работа на традиционалната настава не може во доволна мерка да ги задоволи потребите на современото општество. Современото општество од поединецот бара самостојно да собира информации, да знае како да управува со нив, да ги анализира и да ги претвори во знаење кое во иднина може да го употреби.

Модерниот начин на живот ја уништува традицијата и традиционалните вредности. Со наметнувањето на модерниот образовен систем се забораваат вредностите на претходниот. Зарем до сега немавме квалитетно образование. Ако досегашниот образовен систем не беше квалитетен, можен ли беше толкав напредок на науката, техниката, технологијата и општеството во целина. Решението за создавање на идно вредносно знаење е во разбирање на значењето на традицијата и потребата на модерното.

СО КВАЛИТЕТНО ОБРАЗОВАНИЕ ДО ВРЕДНОСНО ЗНАЕЊЕ

Поимот квалитет не смее да се толкува во апсолутна смисла како степен на совршенство, туку во релативност како спогодба. Стандардите претставуваат водач кој кажува што треба да се направиза да се има систем на квалитет. Стандардите не кажуваат како да се изгради и воспостави системот бидејќи не постои универзален модел н асистем за квалитет. Системот за квалитет се гради според дејноста на претпријатието, според организационата и кадровската структура, според технологијата на производството, според техничката опременост, според материјалните блага итн

Барањето за квалитет е старо колку што е стара и човековата цивилизација и човечкиот род. Не е лесно да се дефинира квалитетот, но едно е сигурно: тој не е апсолутна големина, напротив тој е релативна. Квалитетот денес е клучен фактор за опстанок и иден развој на секоја организација, како и еден од најважните фактори за успешно нејзинпо настапување на пребирливиот, и динамичен пазар.

Образованието е замислено како доживотен процес на стекнување знаења, вештини и ставови, во кој човекот може кога сака да влезе и да излезе, со цел да ги препознае и оствари своите афинитети и потреби, да ја задоволи потребата од образување и дообразување, со што ќе се формира и како успешна, самостојна и посветена личност во општеството. Потребите за она што треба да се стекне во текот на образованието постојано се менуваат како резултат на забрзаниот развој на науките и технологиите, како и социјално-економските промени. Токму поради тоа, се повеќе се наметнува потребата за модернизирање и додавање на креативноста, како основна појдовна точка кај, која ќе им помогне во практичното соочување со новите тенденции во образованието. Промените во образовниот систем, првиот чекор го насочија кон дефинирање на општата цел - квалитетно образование. При тоа конструктот наречен „квалитетното образование“ се определува како создавање култура на учење која е основа за натамошен индивидуален и професионален развој.

Системот на обезбедување квалитет во образованието подразбира постоење на сеопфатна институционална рамка преку која владите можат да се осигураат дека во училиштата се одвива процес на учење.¹¹ Системот треба да содржи јасна, целисходна визија на учењето и целите кои треба да се постигнат, правила кои ги водат активностите на актерите во образовниот систем, воспоставен менаџмент на ресурси и координација на различни функции или различни институции. Во суштина, еден холистички пристап опфаќа неколку фази кои следуваат една од друга: поставување на цели и стандарди, проценка на постигнатото, споделување на резултатите од проценката и интервенција (Слика 1)

¹¹ . SABER (System Assessment and Benchmarking for Education Results, <http://go.worldbank.org/C36SDN4CS0>)



Слика 1. Фази/функции на системот за обезбедување квалитет во образованието (Адаптирано од: SABER World Bank u Governing Decentralized Education Systems, P. Radó (2009)

Квалитетот во образованието е целосно утврден (но тој не ја исклучува можноста за усогласување со квалитетот во одредени аспекти и елементи) на позиции постигнати со различни димензии, определени од карактеристиките со кои една личност, индивидуи, групи и/или општество му дава различни елементи и аспекти на образованието, ставајќи ги во различни односи, кои се темелат на вредносни стандарди. Квалитетното образование е всушност вредносно знаење. А вредноста на знаењето е определна преку стандарди и индикатори

ТРАДИЦИОНАЛНОТО НАСПРОТИ МОДЕРНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Денес, образованието се наоѓат меѓу она што се нарекува традиција, од една страна и она што е современост, од друга страна. Дијаметрално спротивни категории кои сами по себе се значајни, но нивното спротивставување предизвикува дилеми и претставува кочница за идниот развој. Решението е можеби едноставно доколку се разбере значењето на традицијата и потребата на модерното.

Често пати, кога ќе ја слушнеме фразата „21 век“, особено кога е ставена заедно со именката студент, веднаш помислуваме на

технолозијата и дигиталните медиуми и сметаме дека учењето се врти околу технолозијата, меѓутоа технолозијата е само средство за крај. Изедначувањето на образованието во 21-от век со дигиталното знаење е бесрамна заблуда. Учењето првенствено е ситуиран, социјален и когнитивен процес што се храни со различни надлежности.

Во принцип, традиционалните методи се засновани на директни инструкции, каде што на студентите им е прикажан стандарден начин на вршење на задачите. Една задача се изучува во изолација, наместо како дел од повеќе комплексни проекти.

УЛОГАТА НА НАСТАВНИКОТ ВО СОЗДАВАЊЕТО НА ВРЕДНОСНО ЗНАЕЊЕ

Втората половина на 20 век промовираше, а почетокот на 21 век ги актуализираше големиот број на глобални предизвици кои го предизвикуваат човештвото а секоја земја ја поставуваат пред сериозен испит. Посебното се судри со општото, потребите се судрија со можностите, изборноста се судри со обврзноста, определбата “ЈАС” се судри со определбата “НИЕ”, а во голем број на случаи развојноста се судри со егзистенцијалноста.

Во таа смисла, државите треба да ја преземат одговорноста за реализација на целите, принципите и препораките кои се зацртани во меѓународните документи за развој на образованието во Европа и светот. Процесивниот карактер на воспитанието и образованието бара креативен воспитно-образовен работник, со темелни познавања на својата стручно-научна област и со солидни и соодветни педагошки и дидактичко-методички знаења, вештини и способности.

Наставниците не вршат само едукација на идните граѓани на национално ниво, туку и ги поддржуваат да станат идни генерации на европски граѓани. Тие работат во национална рамка, што ја нагласува потребата за национален идентитет како основа за транснационална свесност во рамките на европското општество. Тој вкупен развој на образовниот систем би требало да биде насочен кон „производство“ на кадри чие образование, знаења, вештини, способности, критичко мислење, творечки способности, истражувачка работа и доживотно учење се целосно насочени кон заедничките, европски тенденции во образованието.

Иднината на Европа се стреми кон општество и економија базирани на знаење (knowledgebased economy). Минато треба да биде и доминацијата на предавачкиот стил во работата соучениците, поттикнувањето на меморирањето да се замени соучење со разбирање, да се мотивира учењето по пат на решавање на проблеми, критичноста и развивањето на критичко мислење да ја замени послушноста, креативност онаму каде што имаше пасивност и активност, да се замени фронталната работа со интеракција, која се однесува на сложените процеси помеѓу мноштвото субјекти кои имаат многубројни меѓусебни односи во прв ред помеѓу учениците, помеѓу наставникот и ученикот и обратно, помеѓу училиштето и социјалната средина и останатите реалации во општеството што на кој било начин ги диктираат потребите на ученикот.

Подигањето на квалитетот на работата, особено квалитетот на наставниот процес,

императивно ги поставува новите насоки во кои треба да се движи креирањето на образовната политика.. Следниве промени се третираат како клучни во видоизменетата улога на новиот наставник:

- Влијание на социјалните промени
- Диверзитет на новите студенти и промени во наставната средина
- Зголемување на нивоата на наставната професионализација.

Познато е дека недоволно осмислената професионална подготовка на наставниците на најдиректен начин се реперкуира во воспитно-образовната практика, но и во процесите на развојот и социјализацијата на учениците / корисниците. Досегашните искуства покажуваат дека професионалниот развој на наставниците има низа недостатоци во развивањето на компетенции за создавање и пренесување на вредносно знаење:

- Отсуство на утврдена политика за професионален развој на наставникот;
- Препуштеност на индивидуална иницијатива;
- Недоволна материјална поддршка
- Формализирање на менторскиот систем со приправниците;

- Отсуство на стандарди и критериуми за професионален развој и напредување во кариерата;
- Отсуство на иницијативи за професионално усовршување на наставникот;
- Недефиниран систем за обука;
- Непостоење на национални стандарди за наставничките квалификации

ИНТЕГРИРАЊЕ НА ВРЕДНОТО И НОВОТО ВО ОБРАЗОВАНИЕТО ВОДИ КОН КВАЛИТЕТНОТО

Образованието во нашата Република бележи долга традиција, проследена со низа трансформации и реформи поттикнати од стремежот да се даде што е можно подобро образование кое ќе биде во дослук со современите општествени промени и процеси. Образовниот концепт мора да поттикне изградба на автономни и креативни личности. Квалитетното образование повеќе не се темели врз статичното меморирање огромни количества податоци, туку врз негувањето критички начин на размислување. Значи треба да се инсистира на фундаментални знаења и поттикнување креативно и критичко размислување.

Наместо сервирање суви факти и податоци, потребно е откривање на причините и последиците за појавите, односите и состојбите во општеството. За да се постигне тоа, потребно е реформите да ги зафатат прво нашите глави, па потоа многу други сегменти, особено наставните планови и програми со вклучување предмети што ќе овозможат постигнување што поголема индивидуализација во наставата.

Денешниот модел на образование е базиран на три столба: линеарност, конформизам и широка маса на луѓе. Мораме да сфатиме дека овој модел на образование повеќе не одговара ниту на сегашниот животен стил, а најмалку на оној што нè очекува во иднината. Сите ние со заеднички сили и средства мораме да изградиме нов и современ модел на образование кој ќе биде во чекор со времето во коешто живееме. Или уште подобро – кој ќе биде структуриран на тој начин што ќе може да ги задоволи потребите и барањата на времето што претстои и ќе го интегрира вредното од традиционалниот образовен систем и новото во образованието.

ЗАКЛУЧОК

Европа, а и светот се стреми кон создавање општество засновано на знаење. Пристапот до актуелните информации и знаења, заедно со мотивираноста и умешноста за софистицирано користење на овие ресурси станува клуч за глобален успех и квалитет на животот на човекот. Македонскиот образовен систем (без разлика на кое ниво на образование да се однесува) е крут и нефлексибилен. Традиционалните 'вредности' на учење напамет и учење за оцена се сеуште доминантни. За потребата од развивање на критичко мислење и мотивираност за континуирано (доживотно) учење само се разговара во академските кругови, а реализацијата на промените често останува само декларативна и површна.

Образовниот систем во нашата земја треба да создава компетентна работна сила, според потребите на пазарот на трудот, индивидуалните потреби на граѓаните и потребите на државата. Образованието е многу повеќе од пренесување на знаења, корисни за работните места на луѓето. Образовниот процес во нашата држава не смее повеќе да служи за механичко создавање на академски граѓани без неопходниот квалитет. Тој процес треба да овозможи стекнување на знаења и вештини, неопходни во животот и кариерата на луѓето. Само така ќе создадеме генерации поединци кои ќе го впрегнат своето знаење и ќе ја повлечат нашата држава напред.

Анализирајќи ги моите искуства од воспитно-образовниот процес во нашата земја, мојот личен став и мислење е дека не треба да ги напуштиме во целост традиционалните методи на настава и целосно да ја замениме со методите на активната настава, туку да ги селектираме предностите и на двата вида настава, да ги анализираме, комбинираме и да создаваме пристапи кои ќе овозможат најдобро постигнување на поставените цели во различни контексти на образованието и воспитанието.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Адигес Исак (1998): „Овладување со промените“, Скопје, Центар за кадровски и информатички услуги „Детра“.
- 2) Гоцевски Трајан (1991): „Образовниот систем и пазарната економија“ (во публикација), „Просветно дело“, год. 45, бр. 5, (стр 105-116).

- 3) Мирасчиева,С.(2013). Образованието и воспитанието, од традиција до современост во Зборник на трудови од научно-стручната расправа на тема „Образованието и воспитанието - од традиција до современост- “одржана на 22 мај 2013 во Штип, Штип: НУГБ„Гоце Делчев“, стр.9-23
- 4) МОН,(2005). Национална програма за развој на образованието 2005-2015 год., Скопје: МОН
- 5) Suzić, N. (2005). Pedagogija za XXI vijek, Banja Luka: TT-Centar.
- 6) <http://sr.wikipedia.org>
- 7) <http://www.globalhr.mk>
- 8) <http://www.crpm.org.mk/>
- 9) <http://www.bro.gov.mk/>
- 10) <http://www.poslovnaznanja.com/>
- 11) <http://www.schools.edu.mk/>
- 12) <http://www.prosveten.mk/>
- 13) <http://www.mon.gov.mk/>

ЕДУКАЦИЈА И ТРЕНИНГ НА ПОЛИЦАЈЦИТЕ, ЗА РАБОТА ВО ЛОКАЛНАТА ЗАЕДНИЦА

УДК: 351.74.088.6:352(497.7)

Проф. д-р Гоце Џуклески

Национален координативен центар за гранично управување

goce_dzukleski@moi.gov.mk

АПСТРАКТ

Еден од основните услови за успешна имплементација на новите методи за работа на полицијата во локалната заедница, е и обуката на полицајците. Со оглед на фактот што е во прашање начин на работа којшто значајно се разликува од традиционалниот, од полицајците се очекуваат нови знаења и вештини. Но, исто така, многу значајно е и прифаќањето на новата филозофија за работа на полицијата во заедницата, новиот систем на вредности и новиот пристап кон безбедносната проблематика и кон граѓаните. Заради ова, едукативниот систем на полицијата, но и критериумите за селекција на кадрите, треба да бидат ускладени со новиот систем на вредности и потребните знаења за успешно работење на полицијата во заедницата.

Во оваа насока, широка е скалата на внатрешните фактори коишто го ограничуваат очекуваниот успех во реализацијата на концептот. Постои мислење дека едена од значајните причини за неуспехот е во тоа што честопати се влегувало во програма без, притоа, да се има соодветна едукација и тренинг кај полициските раководители и полицајци. Заради ова, полициските офицери од разни нивоа на командување, се чувствувале уплашени, несигурни од можните промени во нивната работа, од едноставна причина што не располагале со доволно потребни информации. Со оглед на фактот, што полицискиот колектив традиционално е конзервативен, ригиден, милитаристички ориентиран, недоверлив кон заедницата и сл., се појавуваат многу предрасуди, кои со дополнителна едукација (и други методи) мораат да се отстрануваат. Едукацијата на полицијата, прифаќањето на свеста за промена и усвојувањето на концептот - работа на полицијата во заедницата, како нов метод е во директна корелација и со успехот на практичната имплементација. Во колку е подобра едукацијата на полицијата, и потребата за промена и успех на имплементираниот концепт ќе биде поголема.

Новиот концепт за работа на полицијата во заедницата, треба да стане составен дел на наставните програми во рамките на редовното образование на полицајците и на полициските раководители на сите нивоа.

Клучни зборови: нови методи за работа на полицијата во локалната заедница, соодветна едукација и тренинг, нов систем на вредности, потреба од нови наставни програми и предмети.

ВОВЕД

Република Македонија во изминатите години како независна држава доживеа трансформација во сите области, политиката, технологијата, економијата, културата и општеството во целина. Во таа насока, беше потребно да се направат реформски зафати и во традиционалниот модел на полициското работење. Една од стратешките определби на реформите е развој на полицијата како сервис на граѓаните. Заедницата, полицијата и локалната самоуправа како и останатите институции мора постојано и плански да работат на спречување на криминалитетот и на сите останати потенцијални опасности за граѓаните.

Соработка меѓу полицијата и граѓаните промовира ново партнерство кое се базира на претпоставка дека само со заедничко здружување можат правилно да ги идентификуваат проблемите како што се криминалот, социјалните и физичките нарушувања во локалната заедница, да им дадат приоритет и да ги насочат кон подобар квалитет на живеење во дадената област. Како резултат на сето тоа македонската полиција мора да се менува за да одговори на тие промени. Секој полициски службеник мора да располага со стручно, професионално знаење, но мора да ги поседува и следните карактеристики:

- Почитување;
- Самоиницијативност;
- Интегритет;
- Поддршка;
- Комуникативност и
- Љубезност.

За да може полицискиот службеник да одговори на овие барања мора континуирано да се едуцира и да ги надоградува своите

компетенции. Со правилно претставување на улогата на полицијата во локалната заедница граѓаните правилно ќе разберат каква општествена задача има таа.

РАЗВИВАЊЕ НА ОДНОСИТЕ ПОМЕЃУ ПОЛИЦИЈАТА И ЈАВНОСТА

Во член 62 од Кодексот на полициската етика е пропишана насоката за развивање на односите помеѓу полицијата и јавноста, за што е потребно промовирање на механизми на одговорност засновани врз комуникација и взаемно разбирање меѓу полициските службеници и јавноста. Во Р. Македонија, со имплементирањето на процесите на децентрализација на локалната самоуправа, посебен акцент се става врз градењето на односите помеѓу полиција и локалната заедница. Членот 18 од Кодексот на полициската етика, определува дека полицијата се организира согласно принципот за полициско работење во заедницата (community policing), што овозможува воспоставување односи на релација полиција – јавност, а со тоа и нивна ефикасна соработка. Во рамките на овој модел на полициското работење се развива доверба и партнерски однос во превенирањето на појавите што влијаат на безбедноста. Моделот на локална контрола и цивилен надзор над работата на полицијата во Р. Македонија е од понов датум и во себе ги вклучува следните надлежности на локалната самоуправа во однос на функционирањето на локалната полиција:

- Овластување на Советот на општината да изврши избор на командир на полициска станица од општа надлежност (член 24, ст. 3-6 од Законот за полиција¹² и член 36, т. 12 од Законот за локална самоуправа¹³).
- Законска обврска на командирот на полициската станица на секои шестмесеци писмено да го информира Советот на општината за работите што се однесуваат на јавната безбедност и безбедноста на сообраќајот на патиштата. (член 25, ст. 1 -2 од Законот за полиција¹⁴ и член 36, т. 13 од Законот за локална самоуправа¹⁵)

¹² Закон за полиција, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 114/2006, член 24.

¹³ Закон за локална самоуправа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 5/2002, член 36.

¹⁴ Закон за полиција, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 114/2006, член 25.

¹⁵ Закон за локална самоуправа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 5/2002, член 36.

- Давање на препораки од Советот на локалната самоуправа до командирот на полициската станица од општа надлежност со цел подобрување на севкупното работење на полициските службеници. (член 25 ст. 3 од Законот за полиција¹⁶ и член 36, т. 14 од Законот за локална самоуправа¹⁷).

Големо значење имаат и локалните совети за превенција. Локалните совети за превенција имаат за цел да воспостават приближување на полицијата со граѓаните, зголемување на довербата и засилување на соработката со граѓаните и полицијата на локално ниво.

КРЕИРАЊЕ СОВРЕМЕН СИСТЕМ НА ВРЕДНОСТИ И ОДГОВОРНОСТИ НА ПОЛИЦИСКИТЕ СЛУЖБЕНИЦИ ЗА РАБОТА ВО ЛОКАЛНАТА ЗАЕДНИЦА

Во согласност со одредбите од Законот за полиција, полицијата, као дел од Министерството за внатрешни работи, својата функција ја остварува преку работата на полициските службеници. Основна функција на полицијата е заштита и почитување на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, загарантирани со Уставот на Република Македонија, законите и ратификуваните меѓународни договори, заштита на правниот поредок, спречување и откривање на казниви дела, преземање мерки за гонење на сторителите на тие дела, како и одржување на јавниот ред и мир во општеството.¹⁸

Полициските работи кои, во согласност со чл. 5 од Законот за полиција, ги вршат полициските службеници се:

- заштита на животот, личната сигурност и имотот на граѓаните,
- заштита на слободите и правата на човекот и граѓанинот загарантирани со уставот на Република Македонија, со законите и со ратификуваните меѓународни договори,
- спречување на вршење кривични дела и прекршоци, откривање и фаќање на нивните сторители и

¹⁶ Закон за полиција, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 114/2006, член 25.

¹⁷ Закон за локална самоуправа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 5/2002, член 36.

¹⁸ Член 3 од Законот за полиција

преземање на други со закон определени мерки за гонење на сторителите на тие дела,

- одржување на јавниот ред и мир,
- регулирање и контрола на сообраќајот на патиштата,
- контрола на движење и престој на странци,
- обезбедување на државната граница, контрола и преминување на државната граница,
- укажување и заштита на граѓаните во случај на неопходна потреба,
- обезбедување на определени личности и објекти и други работи.

Заради успешно извршување на полициските работи, полициските службеници располагаат со полициски овластувања кои се утврдени со закон и подзаконските акти ¹⁹. За усогласување на овие два концепти, работни обврски и овластувања, а во насока на современ приод кон барањата на опкружувањето, македонската полиција мора да се менува за да одговори на тие промени. Врз основа на сето ова полициската организација, како еден од највидливите органи на државна управа во последните десет години, е фокусирана на реформите и тоа:

Создавање и јакнење на сопствените капацитети за соочување со новите облици на криминал и прашања од кривичното право;

- Подобрување на ефикасноста;
- Проширување на улогата на полицијата;
- Отчетност за работата;
- Воспоставување на кооперативни структури со паралелните
- меѓународни организации и институции;
- Задоволување на демократските стандарди на професионалност
- и етика.

Една од стратешките определби на реформите е развој на полицијата, како сервис на граѓаните. Оваа определба ќе се постигне преку воведување на систем на организирање и работење, позната

¹⁹ Правилник за вршење на полициските работи (Службен весник на РМ бр.149 од 10.12.2007 год.).

како полициска работа во заедницата или систем на заедничка акција на полицијата и граѓаните во решавањето на безбедносните проблеми во локалните заедници. Во оваа насока, како приоритет потенциран во стратешкиот план, е зајакнување на довербата на сите заедници во полицијата преку развивање на партнерски односи помеѓу граѓаните и полицијата, зголемена доверба на сите заедници во полицијата, развиен транспарентен систем на односи со јавноста и афирмирање на Community policing како принцип на полициско работење.

ПОЛИЦИСКА РАБОТА БАЗИРАНА НА СТРУЧНОСТ, КОМПЕТЕНТНОСТ И РЕЗУЛТАТИ ОД РАБОТЕЊЕТО

Секој полициски службеник, треба да има дефинирани цврсти правила и транспарентна постапка за напредување во службата и градење полициска кариера која ќе се базира врз принципите на стручност, компетентност и професионална посветеност во извршувањето на полициските работи. Поттикнувањето на конкурентноста за секое работно место е основниот предуслов за афирмирање на принципите на стручност, компетентност во работата и резултатите од работата. Полицискиот службеник, мора да биде:

- Личност со позитивна енергија;
- Личност со став кој покажува дека им служи на граѓаните;
- Да биде љубопитен, комуникативен;
- Остроумен, аналитичен, педантен и одговорен;
- Пријатна личност и со примерен изглед;
- Толерантен кон фрустрации.

Во антикорупциската програма на МВР, посветена е целосна афирмација на принципите за професионализам во полицијата. Во таа насока, ставени се приоритети врз:

- Креирање на систем за градење кариера во полициската работа која ќе се темели врз принципите на стручност, компетентност и резултатите од работењето;
- Целосната имплементација на Етичкиот кодекс на полицијата, за што веќе се започнати конкретни активности;

- Креирање на нов систем на вредности и нов систем на одговорност на полициските службеници;
- Натамошно стеснување на дискреционите права на ниво на исклучок или нужност;
- Натамошно стеснување на арбитрерноста во полициската работа на ниво на исклучок или нужност;
- Перманентно зајакнување на механизмите и капацитетите на министерството за ефикасна борба против корупцијата и коруптивните однесувања;
- Креирање правичен систем на плати и наградување на трудот на вработените во министерството и полицијата;
- Продлабочување на меѓуинституционалната соработката во борбата против корупцијата и криминалот со сите институции, задолжени за спроведување на законот;
- Продлабочување на соработката со народниот правобранител и невладиниот сектор;
- Градење механизми за граѓанска контрола и следење на работењето на министерството и полицијата;
- Реализирање на обуки во сферата на борбата против корупцијата.

Врз основа на новиот Закон за внатрешни работи и Правилникот за прием, развој и градење кариера во полицијата, посебен акцент е ставен на:

- критериумите за селектирање на кандидати за прием во полициската структура;
- програмата за основна полициска обука;
- програмата за специјална обука на полициските службеници;
- програмата за менаџмент обука на различни нивоа;
- програмата за учење низ работа;
- програмата за оценување на резултатите од работата;
- критериумите за годишно оценување на полициските службеници;

- правилата за стекнување повисоко звање во полицијата;
- правилата за условите и начинот на селектирање на кадрите кои се јавуваат на интерен оглас;
- правилата за наградување и вреднување на трудот.
- Горенаведените компетенции полициските службеници ги стекнуваат низ:
- обука заради оспособување за самостојно вршење на работите кога се склучува договор за вработување со седум или повеќе лица во Министерството кои за прв пат засноваат работен однос (обука на приправници);
- основна обука за полицаец;
- обука заради оспособување на работник за самостојно вршење на работите на одредено работно место и
- континуирана обука.

Токму низ ваквите видови на обука полициските службеници ги надоградуваат знаењата, умеењата и вештините за работа во локалната заедница со посебен акцент на развивање на моралните вредности и комуникациските вештини:

- Процес на комуникација;
- Полициската униформа како комуникациски фактор;
- Интерперсонална комуникација;
- Фактори за лоша и лоша комуникација;
- Активно слушање како услов за успешна комуникација;
- Мотивирање на граѓаните за соработка и учество во новите облици на работа на полицијата во заедницата;
- Потреба од разбирање на интеркултурните и интеррелигиските различности;
- Комуникација при конфликтни ситуации и
- Специфични облици на комуникација во рамките на работните групи и состаноци во заедницата.

ЗАКЛУЧОК

Крајната цел на едукацијата и тренингот на полициските службеници е да добиеме професионалец, кој следниот ден по завршувањето на обуката ќе може самостојно да ги извршува своите работни задачи во локалната заедница. Демократската полиција ги развива и имплементира нејзините активности согласно потребите на граѓаните и државата, а посебно им помага на оние членови на заедницата кои имаат потреба од непосредна помош²⁰.

Преку нејзините активности, полицијата треба да биде дел од заедничките напори на општеството за промовирање на правна заштита и чувство на безбедност. Јавната доверба и вербата во полицијата се предуслови за ефективно полициско работење. Без оваа доверба, граѓаните не би сакале да ги пријавуваат кривичните дела и да даваат информации кои што се потребни за успешна полициска работа²¹. Користта од концептот на полициско работење во заедницата е:

- зголемено задоволство на заедницата со услугите на полицијата;
- намалување на појавата на криминал;
- намалување на стравот од виктимизација преку поефективно
- полициско работење;
- подобра координација и распределба на одговорностите и
- ресурсите меѓу полицијата и другите агенции;
- повеќе време за проактивни активности;
- зголемено задоволство од работата кај полицискиот службеник;
- поддршка од страна на заедницата во напорите да се надополнат

²⁰ Види Совет на Европа, Резолуција 690 (1979) на Декларацијата за полиција (1979), дел Б, §1;

Обединети нации, Кодекс на однесување за овластени службени лица (цит.дел., забелешка 5), Член 1(в)); и Совет на Европа, Европски кодекс на полициска етика (цит.дел., забелешка 5), §§ 44, 49 и 51.

²¹ Види Гринвуд, Дејвид и Хјуисман, Сандер (ред.), Транспарентност и отчетност на полициските сили, службите за безбедност и службите за разузнавање (Женевски центар за демократска контрола на вооружени сили (DCAF), Женева, 2005), точка 14.

- или добијат повеќе полициски ресурси;
- активно учество на заедницата во спречувањето на криминалот;
- ставање приоритет на услугите и соодветно распоредување на
- расположливите ресурси.

Полициските службеници во едно демократско општество мора да покажат професионализам и интегритет за да ја стекнат довербата на граѓаните преку знаења за потребите на граѓаните, универзално прифатените стандарди за човекови права и слободи. Стекнатите знаења во таа насока треба да ги интегрираат во целокупниот рабон процес, но и да се одговорни пред граѓаните, нивните претставници, државата и законот.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Гринвуд, Дејвид и Хјуисман, Сандер (ред.), Транспарентност и отчетност на полициските сили, службите за безбедност и службите за разузнавање, Женевски центар за демократска контрола на вооружени сили (DCAF), Женева, 2005.
- 2) Закон за полиција, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 114/2006.
- 3) Закон за локална самоуправа, Сл. Весник на Р. Македонија, бр. 5/2002.
- 4) Правилник за вршење на полициските работи, Службен весник на РМ бр.149 од 2007.
- 5) Симоновиќ, Бранислав, Рад полиције у заеници, Бања Лука, 2006.
- 6) Стојановски, Т., Полиција во демократско општество, 2-ри Август, Скопје, 1997.
- 7) Фондација „Полициско работење за мултиетничко општество“, Ротердамска повелба: Полициско работење за мултиетничко општество, Ротердам, 1996.
- 8) Харис, Френк, Улогата на градење потенцијал во полициската реформа, Мисија на ОБСЕ во Косово, Оддел за полициско образование и развој, Приштина, 2005.
- 9) Џуклески, Г., Вовед во криминалистиката, Соларис принт, Скопје, 2009.

Интернет извори:

- 10) http://www.dcaf.ch/publications/transparency_police.cfm?nav1=4&nav2=
- 11) <http://www.mvr.gov.mk>
- 12) <http://www.osce.org/>

КОМПАТИБИЛНОСТА НА ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА НА КОМПЕТЕНЦИИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД КАКО УСЛОВ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ

Пред. м-р Дијана Дамевска, докторант

Бизнис Академија Смилевски-БАС, Скопје

dijanadamevska@yahoo.com

УДК: 331.522(497.7)

АПСТРАКТ

Големиот јаз помеѓу понудата и побарувачката и компетенциите на пазарот на труд се сериозна кочница за идниот развој на македонските компании. Во сите нив, без исклучок, основен и фундаментален двигател е знаењето. Постојаното подигање на степенот на знаења, негово осовременување и прилагодување на понудата и побарувачката од работна сила, налага постојана потреба од адекватни промени во сферата на работењето и инвестирањето на пазарот на труд.

Намалувањето на неусогласеноста помеѓу потребите на пазарот на труд и понудата на знаење денес е еден од главните предизвици на политиката за вработување. Сериозноста на предизвикот бара усогласени напори на владините агенции, институциите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и организациите на работодавачи и на работници, како и граѓанското општество. Само доброто справување со тежината на проблемот и длабочината на зафатите кои се предвидуваат можат да го намалат јазот и да создадат компатибилност на пазарот на труд како услов за поголема вработливост.

Клучни зборови: пазар на труд, понуда, побарувачка, компетенции, вработливост.

ПАЗАРОТ НА ТРУД И МОЖНОСТИТЕ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ

Денес на пазарот на труд рамнотежата тешко може да се постигне. Надминувањето на овој предизвик бара координирано и усогласено делување во голем број на области од политиката, како што се економската и фискалната политика, политиките за развој на претпријатија, образованието и пазарот на трудот.

Намалувањето на јазот помеѓу понудата и побарувачката на труд и успешното справување со предизвикот за вработеноста бара превентивен и поправен пристап за едновремено опфаќање на понудата и побарувачката на труд. Бара усогласени напори на владините агенции и институциите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и организациите на работодавачи и на работници, како и граѓанското општество.

Затоа потребно е зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот, посебно за младите лице, подобрување на надлежностите на Единицата за пазарот на труд при Министерството за труд и социјална политика за координирање и следење на новите вработувања и вработување млади лица, интегрирање на реформата на Агенцијата за вработување на Република Македонија во сите локални канцеларии за вработување и зајакнување на Инспекторатот за труд, со аспект на надминување на неформалното вработување.

Флексибилниот систем на обука и можностите и насоките за неговото воведување води кон остварување на поголема вработливост и подобрување на пазарот на труд. Развојот на приватниот сектор, подобрување на таргетирањето и финансирање на активните политики за пазарот на трудот, проширување на промотивните мерки за вработување на млади лица, подигнување на свеста кај младите за нивните права на работа се само еден од начините за поттикнување на свеста кај младите за вработување.

Инвестирањето во човечките ресурси е важна одлука која носи економски и социјални придобивки. Денес во ова динамично општество на пазарот на труд покрај дипломите, сертификатите, квалификациите се значајна референца како за работодавците така и за поединците. Знаењата, вештините, умеенјата се најважната нишка која му е потребна на сите индивидуи за нивно вработување. Компетенциите се однесуваат на стручните и техничките вештини, на социјалните и персоналните вештини кои би им овозможиле на поединците да градат успешна кариера и да бидат вистинските луѓе за вистинската за нив работна позиција.

На пазарот на труд тешко е да се создаде компатибилност помеѓу понудата и побарувачката на труд. Честа е состојбата во која кандидатите не поседуваат способности кои на компаниите има се

најпотребни или пак истите кандидати со такви компетенции се многу ретки.

Вештините за тимска работа и менаџирање, за иновации и претприемаштво, за комуникација, продажба и маркетинг, дигиталните компетенции се само еден мал дел од вештините кои треба секој поединец на пазарот на труд да ги поседува.

Работните компетенции кои доколку се надоградуваат, следат и унапредуваат овозможуваат поголема компатибилност помеѓу понудата и побарувачката на труд и се услов за поголема вработливост. На тој начин би зе намалил јазот помеѓу понудата и побарувачката на работна сила.

КОПАТИБИЛНОСТА МЕЃУ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА НА ТРУД НА МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР

Македонскиот пазар се соочува со малку поинаква ситуација и голем јаз помеѓу понудата и побарувачката на работна сила. Постојат невработени, но при тоа и работни места кои истовремено се слободни.

Карактеристиките на македонскиот пазар на работна сила се :

- висока и долгорочна стапка на невработеност;
- нефлексибилна, немобилна и лошо структурирана понуда;
- несоодветна ангажираност, посебно на младите за дополнително, неформално образование,
- недоволно надоградување и унапредување на работните компетенции.

Според заводот за статистика до март 2014 година еве ја состојбата на македонскиот пазар на труд :

Табела 1. Преглед активно население според школска подготовка со состојба до IV месец 2015 година. извор : www.stat.gov.mk

Школска подготовка	Активно население Labour force		Вработени Employed		Невработени Unemployed	
	2013/IV	2014/IV	2013/IV	2014/IV	2013/IV	2014/IV
Вкупно / Total						
Вкупно	960 704	961 416	685 479	696 046	275 225	265 370

Менаџментот и современите практики

Четврт симпозиум

Без образование	7 146	5 312	(3639)	(2871)	(3507)	(2442)
Незавршено основно образование	35 936	20 490	22 686	13 521	13 249	6 969
Основно образование	185 968	204 101	129 164	144 258	56 804	59 843
3 години средно образование	109 403	88 751	76 346	59 066	33 057	29 685
4 години средно образование	422 995	432 530	303 186	310 507	119 809	122 024
Више образование	27 921	23 981	23 125	18 824	(4796)	5 157
Високо образование	171 336	186 251	127 333	146 999	44 003	39 251
Вкупно	581 165	584 518	417 970	426 134	163 195	158 383
Мажи						
Без образование	(4443)	(3184)	(2884)	(1783)	(1559)	:
Незавршено основно образование	20 661	11 482	12 935	7 598	7 726	(3884)
Основно образование	132 420	138 949	92 627	100 962	39 793	37 988
3 години средно образование	73 749	61 292	50 885	40 364	22 864	20 928
4 години средно образование	260 594	268 703	186 682	193 943	73 912	74 759
Више образование	15 693	12 412	12 784	9 306	(2910)	(3105)
Високо образование	73 603	88 496	59 173	72 179	14 430	16 317
Вкупно	379 539	376 898	267 509	269 912	112 030	106 986
Жени						
Без образование	(2703)	(2128)	:	:	(1948)	:
Незавршено основно образование	15 274	9 009	9 752	5 924	5 523	(3085)
Основно образование	53 548	65 151	36 537	43 296	17 011	21 855
3 години средно образование	35 654	27 459	25 460	18 702	10 194	8 757
4 години средно образование	162 400	163 827	116 504	116 563	45 897	47 264
Више образование	12 228	11 569	10 342	9 518	(1886)	(2051)
Високо образование	97 733	97 755	68 160	74 821	29 573	22 934

Големиот јаз меѓу побарувачката и понудата на работна сила и квалификации е сериозна кочница за идниот развој на компаниите. Причините за слабиот развој на македонската економија ги бараме во недоволната понуда на соодветни работници кои со знаењата и квалификациите ќе одговараат на потребите и барањата на компаниите.

Најчесто се бара од кандидатите да имаат стекнати знаења за работната позиција за која се пријавуваат, да владеат со апликациите на MS Office, да поседуваат добри интерперсонални вештини, да владеат со странски јазици, са се мотивирани за континуирано дообразување.

Во една ваква ситуација, 27,6 % од населението во Македонија се дел од долгата листа на Агенцијата за вработување, а компаниите тешко можат да најдат инженери, работници во производство, финансиски аналитичари или програмери.

Понудата на стручен кадар на пазарот на работна сила е повторно актуелен, посебно откако дел од странските инвеститори, кои неодамна влегоа на македонскиот пазар, ги распишаа првите огласи за вработување во кои претежно бараат програмери, инженери и работници во производство.

Најмногу работници бара преработувачката индустрија, а потоа следат трговијата, градежништвото, транспортот. Над 400 луѓе се бараат во здравството и социјалната заштита.

Според занимањата, најбарани се работниците во услужните дејности, потоа елементарните занимања, ракувачи на машини, техничари, службеници, а меѓу најбараните се и стручњаците и научниците.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во четвртото тримесечје од 2014 година, стапката на слободни работни места изнесува 1.37%. Највисока стапка на слободни работни места има секторот за Административни и помошни услужни дејности

и изнесува 2.19%, додека најмала е стапката во секторот за Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација каде што изнесува 0.17%.

Деловните субјекти со број на вработени од 10 до 49 имаат највисока стапка на слободни работни места која изнесува 1.98%.

Вардарскиот регион има највисока стапка на слободни работни места која изнесува 1.79%.

Најголем број на слободни работни места, односно 1822, има за Работници во услужни дејности и продажба.

Табела 2 - Слободни работни места според занимањата. извор : www.stat.gov.mk

Групи на занимања		Број на слободни работни места	Структура (%)
Вкупно		6 104	100
1.	Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	17	0.3
2.	Стручњаци и научници	693	11.4
3.	Техничари и сродни занимања	778	12.8
4.	Службеници	593	9.7
5.	Работници во услужни дејности и продажба	1 822	29.9
6.	Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	116	1.9
7.	Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	676	11.1
8.	Ракувачи и составувачи на машини и постројки	684	11.2
9.	Елементарни занимања	723	11.8
10.	Воени занимања	3	0.0

И тука доаѓаме до еден од најголемите апсурди во македонската економија.

Од една страна Македонија е лидер во регионот по невработеност, па и во Европа, а од друга страна се јавува незадоволство од тоа што се нуди на пазарот. Ако дел од компаниите, претежно странски, мораат да пополнуваат одредени работни позиции со луѓе од странство, кои чинат далеку поскапо, тогаш се доведува во прашање флексибилноста и квалитетот на самиот образовен процес и неговата спремност да ги следи пазарните потреби, како и мотивираноста и амбициозноста на Македонците да ги надградуваат своите знаења и вештини.

Не се непознати и ретки изјавите на директори кои велат дека најтешката работа им е да најдат и потоа да ги задржат работниците од кои зависи деловниот процес. Проблемот е таков каков што е и кон него сите различно пристапуваат. Едни земаат студенти -практиканти од кои потоа ги бираат најсоодветните и им нудат вработување по дипломирањето, при што за време на практичната работа ги „обликуваат“ според сопствени потреби. Други пак, работните позиции ги пополнуваат класично со распишување огласи и ангажирање професионална агенција која во нивно име ќе го направи најсоодветниот избор.

Оваа дилема е многу сериозна од причина што повеќе од половина од евидентираните невработени во Македонија или немаат основно образование или не го завршиле ни средното училиште. За компаниите кои се и би требало да бидат носители на идниот економски раст и двигател на конкурентноста на македонската економија, овие луѓе се речиси „неупотребливи“.

Она што вреди на пазарот, а што ним им е повеќе од неопходно, тие мораат или да го преземат, односно купат за поголема плата од некоја друга, најчесто конкурентска компанија или да го создадат за себе уште во процесот на студирање.

Ваквиот пристап го практикуваат многу компании. На пример, ИТ-компанијата Некст сенс секоја година во соработка со факултетот ФЕИТ и со Природно-математичкиот факултет зема практиканти, при што досега 25 од нив веќе се вработени во компанијата и се дел од тимот на оваа успешна компанија.

За да се надмине јазот помеѓу соодветна понуда и побарувачка на работна сила на пазарот на труд, ќе треба да се почне со правилно насочување уште во периодот на основното образование.

Тоа би им овозможило на младите навреме да ги спознаат своите вештини и способности со што би се подготвиле и правилно би се насочиле при изборот на идната професијата. На тој начин ќе се намали појавата на некомпатибилност на вештини на пазарот на трудот и ќе се избегнат дополнителни трошоци за преквалификација на работната сила.

Еве ги изјавите од неколку реномирани компании за понудата и побарувачката на пазарот на труд во нашата земја:

Пивара АД Скопје

“Образовните програми во голема мера не се прилагодени на потребите на бизнис-секторот, посебно на потребите на компаниите од бизнис-секторот кои работат по интернационални стандарди, во кои се вбројува и Пивара Скопје. Ние во одредена мера успеваме да се здобиеме со вработени согласно потребите, но неретко се соочуваме со проблем да пронајдеме кадри кои целосно ќе одговараат на барањата на компанијата во однос на искуството, вештините, знаењата и квалификациите.“

Вип оператор

“Пазарот на труд на специфични кадри во Македонија е ограничен во извесна смисла, но генерално доволно и квалитетни кандидати се пријавуваат за работните места во Вип оператор. Станува збор за млади професионалци кои не само што поседуваат знаења, туку имаат и одлични дополнителни квалификации. Се разбира, во определни сегменти и делови од работењето потребна е и извесна дообука.“

Витаминка

“Имаме проблем кој произлегува од македонската традиција луѓето премногу да се врзуваат за градот во којшто живеат, па затоа многу е тешко да се ангажира квалитетен кадар надвор од Прилеп. Дури ни од соседниот град Битола. Често се случува и тие што ќе дојдат да имаат опструкции од средината. Таа флукуација на работната сила допрва треба да заживее. Годинава почнувме со стипендирање студенти, посебно технолози.“

Постојаното подигање на степенот на знаења, негово осовременување и прилагодување на понудата и побарувачката од работна сила, континуираното надоградување на компетенциите налага постојана потреба од адекватни промени во сферата на работењето и инвестирање во човечките ресурси на секој поединец и на секоја една компанија.

Токму заради тоа јазот кој се создава во нашата економија ќе се надмине со:

- Правилно насочување на сопствените средства кај компаниите во насока на вложувања во нови

- квалификувани работници кои ќе влијаат врз зголемување на продуктивноста на самите компании;
- Инвестирањето со кое се зголемува ефикасноста кај компаниите;
 - Постојано следење на пазарот на труд и вработување на лица кои се спремни за воведување на иновации и се креативни во текот на работата;
 - Постојано унапредување и усовршување на работните компетенции како на веќе вработените така и на поединците кои ја чинат понудата на труд.
 - Едновремено опфаќање на понудата и побарувачката на труд;
 - Усогласени напори на владините агенции;
 - Усогласени напори на институциите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и организациите на работодавачи и на работници, како и граѓанското општество;
 - Зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот, посебно за младите лица;
 - Подобрување на надлежностите на Единицата за пазарот на трудот при Министерството за труд и социјална политика за координирање и следење на постигнувањето вработување и целите за вработување.

ЗАКЛУЧОК

Намалувањето на јазот помеѓу понудата и побарувачката на труд и успешното справување со предизвикот за вработеноста бара превентивен и поправен пристап за едновремено опфаќање на понудата и побарувачката на труд.

Денес во ова динамично општество на пазарот на труд покрај дипломите, сертификатите, квалификациите се значајна референца како за работодавците така и за поединците. Знаењата, вештините, умеењата се најважната нишка која му е потребна на сите индивидуи за нивно вработување.

Големиот јаз меѓу побарувачката и понудата на работна сила и квалификации е сериозна кочница за идниот развој на компаниите. Причините за слабиот развој на македонската економија ги бараме во

недоволната понуда на соодветни работници кои со знаењата и квалификациите ќе одговараат на потребите и барањата на компаниите.

Постојаното подигање на степенот на знаења, негово осовременување и прилагодување на понудата и побарувачката од работна сила, континуираното надоградување на компетенциите налага постојана потреба од адекватни промени во сферата на работењето и инвестирање во човечките ресурси на секој поединец и на секоја една компанија.

На тој начин се создава поголема компатибилност помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд и се создава можноста за поголема вработливост.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) The ROI of human capital: measuring the economic value of employee performance, AMACOM, New York
- 2) Barber, Nemanja (2011). Human Resource Management in Function of Creating the Strategic Competitive Advantage., I International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2011). Zrenjanin. Serbia
- 3) Rastogi, P. N. (2000). Sustaining Enterprise Competitiveness – Is Human capital the Answer? Human System Management 19(2000), IOS Press.
- 4) Stangl-Susnjar, G. & Lekovic, B. (2009). Performance-based Pay in Human Resources Development, Strategic Management.
- 5) Wright, M. Patrick & Snell, S. A. (1991) Toward an Integrative View of Strategic Human Resource Management. Human Resource Management Review.
- 6) Wright, M. Patrick & McMahan, C. Gary (1992). Alternative Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. Journal of Management.
- 7) Фити.Т, Основи на економијата, Економски факултет, Скопје 2004
- 8) <http://www.kapital.mk/mk/magazin>
- 9) <http://www.stat.gov.mk>
- 10) <http://www.avrm.gov.mk/>
- 11) <http://www.pivaraskopje.com.mk>
- 12) <http://www.vip.mk/kompanija/vetuvanje-misija-vizija>

13) http://www.mkfondovi.com/mk_MK/news_list.php

14) <http://www.nextsense.com.mk>

ФАКТОРИ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ АЛАТКА НИЗ ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ

Д-р. Проф. Емануела Есмерова

СУГС "Арсени Јовков"-Скопје

emaesmerova@yahoo.com

УДК: 005.95-051:005.966

АПСТРАКТ

Концептот на кариера се повеќе го заменува концептот на работно место. Разликите помеѓу работата и кариерата најдобро ја изразуваат констатацијата дека работата е нешто што поединецот го работи на своето работно место за да добие плата, додека кариерата значи плодна истражувачка активност која причинува задоволство. Значи ова дека работата преставува збир на активности кои ги извршува поединецот, а кои се поврзани со природата на работното место и дека за извршувањето на тие активности вработениот добива паричен надоместок во вид на плата и користи бенифиции кои произлегуваат од договорот за работа. Додека пак, кариерата го преставува времето кое се поо развојот, специјализација и усовршување на личноста.

Всушност кариерата преставува одредување на индивидуалниот и професионалниот развој односно индивидуални и професионални падови и подеми во текот на работниот век.

Клучни зборови: кариера, кариерен развој, фактори на кариера, ставови на менаџерите и менаџерите низ кариерата.

ВОВЕД

Развојот на кариерата е цикличен процес, кој започнува со една визија, желба или сон за она што сакаме да бидеме. Продолжува со самопроцена на сопствените интереси, вредности, квалитети и вештини, како и со барање одговори на сите прашања поврзани со професионалната иднина. Кариерните советници користат алатки и разновидни тестови со кои се доаѓа до вистинските одговори. Кругот продолжува со истражување на кариерните и на образовните можности, каде што, исто така, нудат помош во изведувањето на сопствените заклучоци. Во оваа фаза советуваните добиваат подетална слика за предностите на одредени образовни институции, како и за

можностите на пазарот на трудот – ја осознаваат побарувачката на работната сила и добиваат информации за расположливите работни места. Последен чекор во кругот е барањето работа, кое вклучува изработка на резиме и на мотивациско писмо, подготовка за интервју и преговарање за условите за работа. Треба да се има предвид дека овој циклус се повторува повеќекратно во текот на нашата кариера и дека постојано си ги поставуваме истите прашања или, пак, слични на нив, чии одговори ни покажуваат што можеме да понудиме на пазарот на трудот и како да ги пласираме своите квалитети, вештини и способности.

ФАКТОРИ НА РАЗВОЈ НА КАРИЕРА

До кој степен ќе се развие кариерата кај секој поединец особено на менаџерите е условена од неговите способности да стекне знаења и вештини и да ги комбинира со интуицијата која ја поседува и талентот. Интуицијата и талентот се лични карактеристики на поединецот со кои тој влегува во претпријатијата. Знаењата и вештините за вршење на работите се стекнуваат постапно и се во форма на искуство.

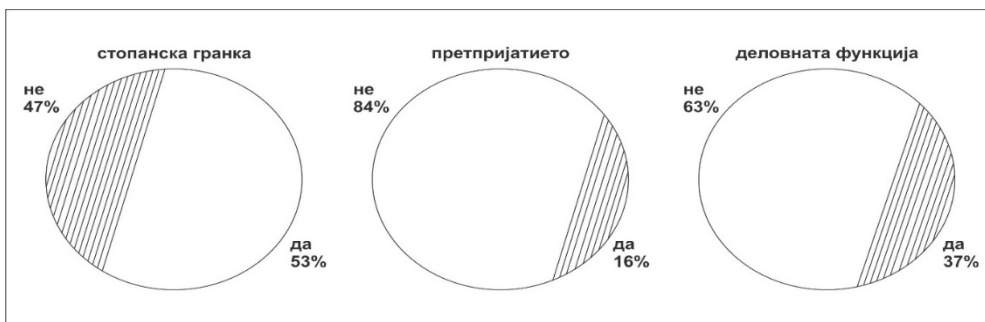
Табела 1 Важноста на одделни особини за успешноста на менаџерите и во напредување во кариерата

Особини	Прво место	Второ место	Трето место	Четврто место
Искуство	7	35	10	4
Знаење	28	10	15	2
Интуиција	5	3	17	29
Талент	-	2	8	15

Извор: Сознанијата за актуелната состојба на развојот на кариерата на менаџерите во Македонија ги темели на користење на два вида извори на информации: 1) Разговор со развојни менаџери кои сме ги довеле во разни прилики (советувања, семинари, изработка на проектни задачи, посета во претпријатија) во последните неколку години и 2) Анкетниот прашалник посебно подготвен за согледување на проблемите во врска со нивната кариера.

Ако се земе едно истражување направено на група од 50 лица менаџери од различно хиерархиско ниво и структура, како доминантен фактор кој решавачки влијае на успешноста на менаџерите, а со тоа и напредок во нивната кариера се јавува знаењето.

Од сите одговори на менаџерите се согледува дека знаењето на менаџерите е најважен фактор за успешноста. Исто така за напредок во кариерата важни се и резултатите кои лицето ги постигнало во предходниот период. За оценка на резултатите можат да се земат различни мерила како пример, мерилата за оценка на долгорочната успешноста и мерилата за краткорочна успешноста на претпријатијата. Како мерила со долгорочна успешноста се: лојалност на потрошувачите, растот на претпријатието, развојот на основните дејности.²² Мерилата за краткорочна успешноста се однесуваат на покомпактна група која се стреми за профитабилност и пазарно учество.²³ Во напредувањето и кариерата како на сликата 1-1. се јавива дилема дали е оправдано менаџерот да ја менува деловната функција во која ја започнал кариерата во одредено претпријатије.



Сл. 1 Ставови на менаџерите за промена на кариерата

Ставовите на изјаснетите менаџери се преставени на сликата 1-1.

Извор: Сознанијата за актуелната состојба на развојот на кариерата на менаџерите

Ставовите на менаџерите за промените на кариерата. Македонија ги темели на користење на два вида извори на информации:

- 1) Разговор со развојни менаџери кои сме ги довеле во разни прилики (советувања, семинари, изработка на проектни задачи, посети во претпријатија) во последните неколку години; и,

²² Bogičević, Biljana.: Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski Fakultet u Beogradu, 2003 str.19

²³ De Cenzo D.; Robbins St.: Human Resource Management, John Wiley & Sons Inc., New York, 1996. p. 136

2) Анкетниот прашалник посебно подготвен за согледување на проблемите во врска со нивната кариера.

Од одговорите на анкетираниите менаџери провејува доста либерален, позитивен став за прекинување на работата во постојните средини и продолжување на кариерата во друга средина.

Менаџерите сметаат дека околу една третина дека од напредувањето во кариерата треба да биде поврзано за една деловна функција, додека само 16% сметаат дека не е добро во кариерата да се менува претпријатието.²⁴

Кога се работи за кариера и знаење на менаџерите не може да се занемари големината на претпријатието. Откако претпријатието ќе се развие до одредено ниво, се јавува потреба за состанок на нов линк на менаџер, кој ќе биде специјализиран за извршување на специјални и стручни работи и сеедно му е во која стопанска гранка спаѓа претпријатието во која менаџерот работи. Претпријатието во управувањето и развојот на кариерата посебна улога има со својот организациски дел за менаџмент на човечки ресурси.

Ваквото влијание се остварува преку три вида на информации и тоа:²⁵

- Информации за мисијата, стратегијата, целите и плановите на организација;
- Информации за знаењата, способностите, вештините, аспирациите, целите и развојните можности и потенцијали на поединците;
- Информации за работите и работните места кои се јавуваат како последица на планираните промени во работењето и развојот на претпријатијата;
- Со ваквите информации се овозможува усогласување на индивидуалните и организациски цели и потреби.

Управувањето со кариера и нејзиниот развој претставува активна улога на поединецот во сето тоа. Поединецот е тој фактор кој упорно ќе настојува да ги наметне на организацијата своите потреби,

²⁴ De Cenzo D.; Robbins St.: Human Resource Management, John Wiley & Sons Inc., New York, 1996.p.198

²⁵ Bogičević, Biljana.: Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski Fakultet u Beogradu, 2003, str.19

интереси и аспирации и ќе наоѓа можности и простор за нивно остварување. Во современите услови претпријатието се повеќе станува инструмент за развој на личната кариера на поединците. Секој поединец треба активно и одговорно да го концепира и планира развојот на својата кариера, своите способности и знаења и да го усогласува со развојот и кариерата, па така да оствари сигурна лична конкурентност и добивање и остварување на се посложени работи и задачи.

Потребено е да се изработи и план за образование на менаџери, кој ќе ги дефинира: знаењата кои ќе се стекнуваат, организацискиот облик со кој образованието ќе се остварува, лицата кои ќе бидат опфатени со системот на образование и средствата за таа намена.

Аспекти на кои мора да посветува внимание системот на образование се:²⁶

- 1) Важноста на знаењето за успешно извршување на функциите и задачите на менаџерите. Овде влегуваат и искуството, интуицијата, талентот како и целокупното знаење на поединците кое има решавачко значење како менаџерот како поединец, ќе ја заврши работата;
- 2) Ниво на потребни знаења; Менаџерите треба да продолжат со системско знаење и образование и после завршување на факултетот, за да се стекнат со специјализирани знаења од одредени области. Во образованието на менаџерите треба да се користат методи на учење кои се разликуваат од конвенционалните (анализа на случаи, симулации, игри);
- 3) Структура на потребните знаења. Најважни за успешна работа на менаџерите се дисциплините: маркетингот, и управување со трошоци и организација. Овие области се на врвот на листата на потребни знаења и тие треба да бидат приоритети во креирање на системот на развој на знаења и способности на менаџерите во нашите претпријатија.

Менаџерите сега и во иднина ќе мора повеќе да ја користат и информатиката. Не само да се оспособуваат за креирани софтверски пакети, но и за прифаќање на начинот на размислување, компатибилен со информационата технологија, и да се во состојба

²⁶ Дежелин, Јосип.: Управљање људским потенцијалима, Организатор, Загреб, 2006. str. 15

сами да поставуваат барања и да креираат одредени програми. Менаџерите немаат доволно познавање од природата на човечката личност, незиното однесување во претпријатијата и недостиг на знаење од психологија, социјална психологија, социологија и друго.. Исто така унапредувањето на знаењето на нашите менаџери треба да се извршува и во областа на квантитативните дисциплини: статистика, математика, оперативни истражувања. Менаџерите треба да имаат во предвид дека развојот на информатиката значајно ја олеснува употребата на квантитативните дисциплини и ги проширува областите на нивна примена.

УЛОГА НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА, МЕНАЏМЕНТОТ И ПОЕДИНЕЦОТ ВО РАЗВОЈОТ НА КАРИЕРАТА

Во поглед на управувањето со кариерата и нејзиниот развој посебен придонес има организацискиот дел на менаџментот на човечки ресурси. Ова влијание се согледува преку три вида на информации кои се битни:

- 1) Информации за мисијата, стратегијата, целите и плановите на претпријатието;
- 2) Информации за знаењата и способностите, вештините и аспирациите, целите и развојните потенцијали на поединците; и,
- 3) Информации за работите и работните места кои се јавуваат како последица на планираните промени во работењето и развојот на организацијата.

Преку сите овие информации се постигнува усогласување на индивидуалните и организациските цели и потреби. Затоа менаџментот на човечки ресурси изработува методологија која ги собира и анализира информациите, им дава стручна помош на менаџерите, како да ги донесат одлуките на полето на кариерата. За претпријатието е добро да се обезбеди и систем на оценување на перформансите на вработените и нивните потенцијали, како на пример: подготвеност за постојано учење, за усовршување и развој. За проценување на талентот на кандидатите за менаџерските позиции, кога се работи за оценување на знаењата, способностите, интересирањата, можностите и постигнатите резултати на вработените, се земаат сите овие информации во предвид, кои понатаму ќе ги дадат сите опции на кариера на поединците.

Помошта на претпријатијата во развојот на кариерата на поединците има две функции:²⁷

- 1) Цврсто поврзување на индивидуалните и организациски цели и интереси ,
- 2) Значајно зголемување на мотивацијата на вработените и нивно посилно поврзување со претпријатието.

Кога се работи за улогата на менаџментот во развојот на кариерата важна е одговорноста на менаџерите за управување и развој на оние вработени чија работа ја организираат и раководат.

Менаџерот треба да има потенцијали за самооценување и утврдување на развојните потенцијали и да им помага на своите вработени да ги утврди своите способности, вештини, професионални вредности, интереси и области на развојот на кариерата. Менаџерот треба да ги насочува своите вработени, да разговара за нивната кариера, за нивните планови и амбиции, за нивно стручно усовршување на знаењата и способностите и да изработува и подготвува планови за професионален развој. Менаџерот може да ја има улогата и на советник во планирањето, изборот и развојот на индивидуалната кариера. Менаџерот ја исполнува советодавната улога доколку го анализира функционирањето на претпријатието и нејзината средина, идентификација на културните норми и вредности, резултати и проблематики, кои може да влијаат на можностите и приликите за развојот и кариерата. Улогата советник на менаџерот бара од него добро познавање на организацијата, и нејзините развојни можности за развојот на кариерата, и добро познавање на соработниците и нивните резултати и можности за развој. Со улогата на менаџер советник им се помага на вработените во врска со кариерата и може да се конкретизира во заедничко утврдување и следење на нивното исполнување.

Доколку кариерата ја набљудуваме како сопственост на поединците тогаш и одговорноста за нејзино управување му припаѓа исто така на поединецот кој би требало да ги одреди целите во кариерата, да усвои стратегија која ќе ги подржува и развива плановите за остварување на тие цели. Меѓутоа во реалноста повеќето луѓе не изработуваат такви планови.

²⁷ Дежелин, Јосип.: Управљање људским потенцијалима, Организатор, Загреб, 2006. str.169

Pringle и Gold, на пример таквиот недостаток од планирање во кариерата го забележале со примерот од 50 успешни жени менаџери и мажи менаџери. Само четвртина од нив имале планови за иднината, додека поголем број како причина за развојот на нивното напредување ја носеле среќата, можностите или фактот дека се нашле на вистинско место и во вистинско време. Harlan и Weiss заклучиле дека и мажите и жените доаѓаат до своите позиции сосема случајно.²⁸ Не се знае колку овие луѓе би напредувале, но се смета дека планирањето е основниот дел од индивидуалното управување на кариерата.

Мау смета дека при дефинирањето на целите на кариера, поединецот има тешкотии при одредување на крајната цел на својата кариера. Посоодветно би било целите на кариерата да се сместат во временски период од 10 до 15 години, кој за младите може да биде и пократок.²⁹ Целта на кариерата е специфична за секој поединец, пример да стане консултат на организацијата до својата 35-та година. Низа стратегии кои поединецот може да ги примени во текот на остварувањето на своите цели може да се прикажат во групи. Листата која ќе биде наведена го опишува типот на стратегијата, а е превземена од литературата која ја даваат Goulg и Penly (1984).³⁰

Создавање на можности подразбира градење соодветни способности и искуства кои се потребни за креирање во претпријатијата. Развојот на тие способности кои менаџерот и одделот ги сметаат за основни, е мошне значаен како и практикувањето на водството во деловите каде моментално го нема.³¹

Поголемо залагање во работата подразбира повеќе часовна работа и на работа и дома, а може да подразбира и постојана преокупација со прашања кои се однесуваат на работа.

Самоистакнување/самопрезентација е кога поединецот кој ја применува ваквата стратегија ќе му ја предочи на менаџерот својата

²⁸ Derek. Torrinton, Laura. Hall, Stephen. Taylor, Human Resource management, sixth edition, Prentice Hall, 2005. p. 169

²⁹ Дежелин, Јосип.: Управљање људским потенцијалима, Организатор, Загреб, 2006 str. 198.

³⁰ Derek. Torrinton, Laura. Hall, Stephen. Taylor, Human Resource management, sixth edition, Prentice Hall, 2005. p. 197

³¹ Monirh. Tayeb, International Resource Management, a Multinational Company Perspective, Oxford University Press, 2005. p. 159

желба за зголемување на одговорноста. Тие исто така ќе ги обелоденат своите успеси и ќе градат имиџ на успешна личност.

Барање правци во кариерата подразбира барање на искусна личност во претпријатието или надвор од него, како и барање за усмерување и спонзорство. Користењето на менторски односи припаѓа на оваа категорија.

Создавање на мрежа подразбира развивање односи внатре во организацијата и надвор од неа, во насока на добивање на информации.

Интерперсонални врски, со оваа стратегија се гради врска со првиот менаџер на поединецот, со тоа што таквата врска ќе влија врз понатамошно напредување во кариерата на поединецот.³² Една од формите на оваа стратегија е „согласност на мислењата“, односно размена на мислења со менаџерот низ можеби малку несогласувања. Другата форма, подразбира, размена на информации помеѓу поединците и неговиот менаџер, како и слични други интересирања.

Стратегиите за кариера кои предходно ги споменавме се најсоодветни во раната и средната фаза на кариера, а останатите стратегии најмногу ќе одговараат на другите фази.

ЗАКЛУЧОК

Од ова заклучуваме дека улогата на поединецот во планирањето и развојот на кариера е многу голема и во многу работи незаменлива. Во таа смисла поединецот не само што треба да ја запознае организацијата со своите потреби и амбиции, туку и да бара можности за нивно задоволување, кое упатува на тоа дека развојот на кариерата не подразбира трајно врзување на поединецот со една организација.³³ Одамна е поминато времето во кое поединецот е третиран како инструмент за остварување на организациските цели, наместо тоа, денес претпријатието се сфаќа како инструмент за задоволување на индивидуалните цели и развој на професионалната кариера.

³² Monirh. Tayeb, International Resource Management, a Multinational Company Perspective, Oxford University Press, 2005. p.141

³³ Redman, T.; Wilkinson, A.: Contemporary Human Resource Management : Text and cases, London: Prentice Hall, 2007.p.169

Секој работник мора да има активна улога во својата кариера и одговорно да размислува за својот развој како за постојано учење и оспособување за следното напредување.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Bogičević, Biljana.: Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski Fakultet u Beogradu, 2003
- 2) De Cenzo D.; Robbins St.: Human Resource Management, John Wiley & Sons Inc., New York, 1996.
- 3) Дежелин, Јосип.: Управљање људским потенцијалима, Организатор, Загреб, 2006.
- 4) Derek. Torrington, Laura. Hall, Stephen. Taylor, Human Resource management, sixth edition, Prentice Hall, 2005.
- 5) Monirh. Tayeb, International Resource Managment, a Multinational Copmany Perspective, Oxford University Press, 2005.
- 6) Redman, T.; Wilkinson, A.: Contemporary Human Resource Management : Text and cases, London: Prentice Hall, 2007.

ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ КАКО ОДГОВОР НА ПОТРЕБИТЕ НА СОВРЕМЕННОТО ОПШТЕСТВО

Доц. д-р Зоран Б. Јовески

БАС Институтот за менаџмент Битола
z.joveski@t-home.mk / z.joveski@yahoo.com

УДК: 37.018.48

АПСТРАКТ

Промените во современото општеството изразени преку брзиот развој на модерните технологии, особено информатичките и комуникациските, се повеќе ја нагласуваат потребата од редефинирање и адаптирање на постојниот образовен систем во речиси сите земји од светот. Современото општество се повеќе станува „општество базирано на знаење“ и несомнено води кон надминувањето на „традиционалниот“ образовен процес. Во тој контекст, се повеќе земји, незадоволни од сопствениот образовен систем, бараат начини и се обидуваат да го реформираат и редефинираат постојниот образовен систем внесувајќи соодветни промени со една крајна цел, подигање на неговиот квалитет, ефикасност и ефективност.

Денешното современото општество, ја нагласува потребата од континуирана работа на подобрување на постојниот образовен систем во државата при што јасно и недвосмислено посочува дека формално дипломирање не претставува гаранција за успех во работно-ангажираниот процес на поединецот. Од друга страна, забрзаниот развој на модерните информатички и комуникациски технологии оди и подалеку, барајќи при тоа „демократизација на образованието“, односно, образование за сите граѓани во општеството, со што образованието во општество базирано на знаење престанува да биде привилегија само на поимашливиот слој на граѓани и станува неопходна потреба на сите луѓе во државата. Недвосмислено, концептот на „доживотно учење“ како пандан на формалното дипломирање, можеби претставува излез и соодветно решение. Во овој труд, ќе се обидеме, потпирајќи се на критичка теорија, да го дефинираме концептот на доживотното учење.

Клучни зборови: Општество базирано на знаење, формалното дипломирање, доживотно учење, демократизација на образованието, критичка теорија.

ВОВЕД

До животното учење (Lifelong learning LL) како современа појава може да се анализира и посматра главно врз основа на два аспекти:

- Поширок (општествен) аспект; и
- Потесен (личен) аспект.

Основата за поширокиот (општествен) аспект на доживотното учење е дадена и се содржи во донесениот Меморандумот за доживотно учење (Memorandum on lifelong learning) усвоен од страна на Европската Комисија (European Comision) на заседанието одржано во Лисабон 2000 година. Во истата се дефинираат секторските програми како и средствата предвидени за реализација на истата.

СЕКТОРСКИ ПРОГРАМИ			
KOMENIUS	ERASMUS	LEONARDO DA VINCI	GRUNDTVIG
Основно и Средно образование	Високо образование	Стручно образование и обуки	Доживотно учење
15 % Од вкупниот буџет на LLP	40 % Од вкупниот буџет на LLP	25 % Од вкупниот буџет на LLP	5 % Од вкупниот буџет на LLP

Во суштина, тоа претставува поширока законска рамка, со која општеството ја потврдува неопходноста и корисноста на овој вид на учење. Воедно тоа е:

- Потврда дека Европа е свесна за влијанието на процесот на доживотно учење врз целокупниот општествен живот; како и
- Потврда дека процесот на доживотно учење е основа за успешна транзиција на општеството во општество базирано на знаење.

Од друга страна, основата пак на потесниот (личен) аспект на доживотното учење е дадена во премисата ншто едниката ја сваќа као - учење во текот на целиот живот, кој секако не е од понов датум, и

претставува насушна потреба на поединецот да се справи со новите предизвици на општеството, кај која од аспект на времето, само контекстот е различен. Истата во суштина претставува:

- Принцип на однесување на современата индивидуа во целокупниот општествен живот; како и
- Можност за вклучување на индивидуата во општество базирано на знаење.

Денешното, современо општество базирано на знаење, гледано според предметот на овој труд, главно ги содржи следните карактеристики изразени преку состојби и појави што се карактеризираат со:

- Брзи промени во процесите на производство;
- Повисок квалитетот на производот;
- Организациски промени во претпријатија;
- Принципи на макро стабилност, отвореност, конкуренција и менџирање; како и
- Добивање награда за знаење.

Општеството базирано на знаење, во денешен современ контекст, гледно од аспект на предметот на овој трудот, главно става акцент на:

- Зголемување на местата за доживотно учење (семејство, училиште и работа);
- Подигнување на квалитетот на доживотното учење по пат на примена на нови педагошки пристапи и стимулација;
- Знаоѓање на различни механизми на финансирање: (расположиви, оправдани и пазарно-ориентирани);
- Потреба од државна стратегија за различни партнерства (образовно-производни итн.), и
- Неопходност од меѓуресурска соработка во и надвор од рамките на државата

ПРОБЛЕМ

Токму потесниот (личен) аспект на доживотното учење, претставува потесен предмет на овој труд. Основата на потесниот поим претставува мотивот што ја тера индивидуата за го практикува

доживотното учење се наоѓа во премиста која вели дека **„сознанието дека количеството на знаење се зголемува со огромна брзина, додека пак постојните сознанија се повеќе и се побрзо застаруваат во однос на претходните“**. Доколку индивидуата го почитува погорното, сосем е логично да го прифати и да го практикува доживотното учење.

- Доживотното учење, гледано од аспект на овој труд, во својата дефиниција на самиот поим главно се дефинира како: Учење во текот на целиот живот;
- Учење: од дома, на работа и за време на активностите што се обавуваат во слободното време; како и
- Учење надвор од училиштето и факултетот.

Неговото поле на делување опфаќа широк појас на делување со вклучување на голем број на фактори, и е изразено преку делување:

- Од општо па се до стручно образование;
- Од потребите на младите па се до потребите на старите; како и
- Од потребите на вработените па се до потребите на невработените.

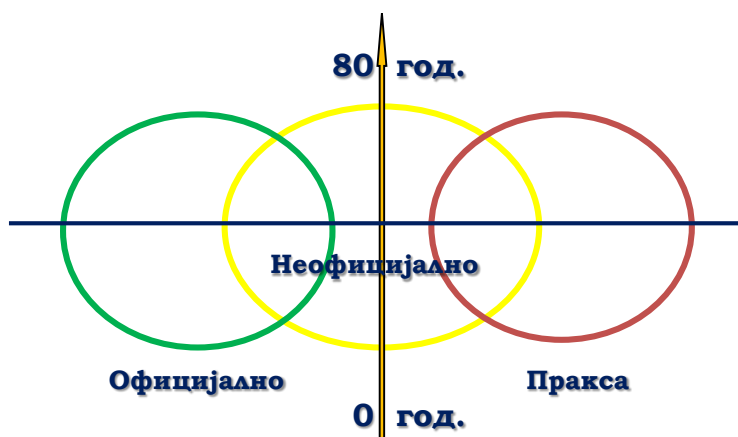
Основата на сваќањето на доживотното учење, гледано од аспект на овој труд, можеби најлесно ќе биде доловена доколку се следат одговорите на двете клучни прашања поврзани со истото - што претставува тоа и зошто да се практикува.

Доживотното учење претставува:

- Континуиран процес на образование;
- Континуирано снабдување на индивидуалните знаења и вештини;
- Содржано е во сите облици на учење кои се користат во текот на животот;
- Подобрување на знаење, вештини и компетенции;
- Задоволување на потребите на поединецот;
- Задоволување на потребите на општеството; и
- Подобрување на можностите за вработување.
-
- Доживотно учење треба да се практикува;
- Затоа што во секој момент ја претставува вредноста на човечкиот потенцијал;

- Поради следење на брзите промени на знаењето и вештините; и
- Поради следење на потребите на општеството базирано на знаење.

Матрицата на доживотното учење е содржана главно низ три вида на учење и тоа: официјално (formal learning), неофицијално учење (non-formal learning) и учење преку пракса (informal learning), ги опфаќа индивидуите од самото раѓање па се до длабоката старост.



ПРЕДЛОГ РЕШЕНИЕ

ЗАКЛУЧОК I.

Основната карактеристика на современото општество, општество базирано на знаење, е тоа што после редовното образование (основно училиште, средно училиште, факултетот, итн.) граѓанинот има неопходна потреба да го продолжи своето образование во време, место и на начин, кој не му пречи при извршување на дневните обврски.

ЗАКЛУЧОК II

Доживотното учење се повеќе станува современ водечки принцип на целата организација на образование и учење, и главен начин за развој на државата овозможувајќи при тоа социјалната кохезија и вработување на граѓаните.

ЗАКЛУЧОК III

Доживотното учење претставува одговор на обемните и се по различни потреби на современото општество, општество базирано на знаење.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Дикинс Д. и Филс М., (2010), Претприемаштво и мали фирми – четврто издание, Скопје, Издавачки центар ТРИ
- 2) Мирчев Д., (2011), Македонија во транзицискиот тунел, Скопје, Графички центар – Скопје
- 3) Пасаридес К., (2010), Теорија на невработеност во услови на еквилибриум – второ издание, Скопје, Арс Ламина ДОО

УЛОГАТА НА НЕВЛАДИНИОТ СЕКТОР ВО КРЕИРАЊЕТО НА СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА НА ДРЖАВАТА

м-р Лилјана Јоноски

Универзитет Св. Климент Охридски - Битола, Правен Факултет-Кичево,
liljana.jonoski@gmail.com

м-р Лазе Јакимоски

Универзитет Св. Климент Охридски - Битола, Правен Факултет-Кичево
ljakimoski@yahoo.com

УДК: 061.2:304.4(497.7)

АПСТРАКТ

Невладиниот сектор или невладините организации иако долги години опстојуваат во рамките на секоја држава дури во текот на 80-тите години на минатиот век сериозно ја креираат своја улога во општествениот, социјалниот и економскиот развој на државата. Компаративните искуства на државите ширум светот, вклучувајќи ја тука и Европската Унија, говорат дека ниту една социјална политика или правна регулатива не може да се креира без значајното и незаменливо учество на невладиниот сектор бидејќи се смета дека невладиниот сектор е тој кој што ги застапува интересите на граѓаните и граѓанското општество воопшто, а политиките и законите се носат токму во интерес и корист на граѓаните како основен фундамент на постоењето на државата воопшто.

Делувањето и активизмот на невладиниот сектор не се одвива стихийно туку преку креирање на соодветни стратегии и инструменти кои што може ефективно и ефикасно да придонесат кон остварување на целите на делување на невладините организации. Овој труд ги разработува инструментите и механизмите кои што невладиниот сектор ги користи за остварување на своето влијание во креирањето, но истовремено и во спроведувањето на државните политики и програми преку компаративен преглед на најзначајните влијанија на невладините организации особено кога станува збор за социјалната политика и економскиот развој на државите. Исто така, низ редовите на трудот се прави осврт на моќта и поставеноста на невладините организации во Република Македонија со предлог решенија кои што во иднина би можеле да се превземат на тлото на нашата држава од

страна на невладиниот сектор, а се со цел граѓаните да бидат главните актери на економскиот и социјалниот развој на општеството.

Клучни зборови: невладин сектор, социјална политика, економски развој.

ВОВЕД

Кога говориме за невладините организации и нивното дефинирање најчесто преовладува мислењето и поистоветувањето со т.н. трет сектор односно силата или факторот кој што ги поврзува граѓаните од една страна, и властите во државата од друга страна. Најчесто, носители на, демократските, позитивни економски и социјални промени во општеството се токму невладините организации. Меѓутоа, иако веќе добро етаблирани во рамките на секое демократско општество мал е бројот на невладините организации кои што во своето портфолио запишале значајно влијание врз економскиот развој на државата или пак врз социјалната политика на државата и овозможиле решавање на дел од најгорливите прашања со кои се соочува општеството денес: безработицата, сиромаштијата, постоење на маргинализирани групи итн. Лоцирањето на причините и проблематичните јазови кои доведуваат до ваква слика на улогата на невладиниот сектор ќе овозможи фокусирање и детална анализа не само на предизвиците со кои се соочуваат невладините организации туку истовремено ќе се даде и одговор на прашањето како истите да се надминат и невладиниот сектор да може и практично и реално да го носи епитетот сектор кој ги поврзува двата основни ентитети во рамките на секое општество: државата и граѓаните.

ПРОБЛЕМ - КРИТИЧНИ ТОЧКИ НА ДЕЈСТВУВАЊЕ НА НЕВЛАДИНИОТ СЕКТОР

Активностите кои што невладините организации ги превземаат во делот на лобирање и застапување на интересите на граѓаните често пати може да доведат и до директен конфликт со властите во државата особено доколку станува збор за интервенција во некоја од социјалните области како што е вработувањето, сиромаштијата, маргинализираните и социјално ранливи групи. Влијанието на невладиниот сектор врз донесувањето на одлуките кои ги засегаат претходно споменатите сегменти на социјалната политика на државата често пати не наидуваат на одобрување од страна на властите бидејќи

преголемиот притисок од страна на овој сектор се толкува како мешање во политиката на Владата, донесување на одлуки кои што не се по целосен терк на оние кои ги донесуваат одлуките, но исто така ваквото влијание често пати се сфаќа и како вршење на преголем и недозволив притисок од страна на невладиниот сектор од позиција на моќ бидејќи граѓанскиот сектор на своја страна ја има и најголемата сила, а тоа се секако граѓаните, односно народот. Токму поради ваквата перцепција, граѓанските организации се фатени во костец дали да делуваат за одредени горливи прашања во општеството или пак, истите да ги премолчат и само површно да го искажат својот став?

Постоењето на ваквата дилема во прокламираните демократски општества говори дека можеби и демократијата не се наоѓа на она ниво на кое што настојува да се претстави особено во земјите во развој кои што сеуште ги искачуваат скалилата на демократскиот пиедестал, меѓу кои што се наоѓа и Р. Македонија. Како и да е, за да може да има свое влијание невладината организација мора имаат етаблиран кредибилитет и легитимитет бидејќи ова се двата есенцијални фактори кои што секогаш се ставаат на тапет кога станува збор за влијанието кое што организацијата може да го оствари при креирањето на социјалната политика на државата. (Марфи, Мемети, 2012, стр. 5) Токму и стекнувањето на овие два фактори ретставува вистински предизвик за секоја граѓанска организација. Како пример за кредибилитетни и легитимни организации во својот домен на дејствување се наведуваат *Greenpeace* или *Amnesty International* чии што годишни извештаи во делот на животната средина или човековите права не се занемарени од ниту една влада ширум светот. (Robyns, Geoffroy, 2014, стр. 3). За да една организација има влијание врз донесувањето на политичките одлуки не е доволно само да се бори за каузата која што ја застапува туку треба да настапи со аргументи, факти, докази со кои што ќе ги поткрепи своите активности и лобирање, па дури и да се понуди научен модел преку кој што и на оние кои што ги носат одлуките ќе им се олесни целокупниот процес на вклучување на сите засегнати страни во процесот и донесување на одлуки кои што ќе имаат позитивен социјален бенефит за целокупното општество. Ставањето на невладините организации во улога на даватели на социјални услуги претставува уште еден дополнителен предизвик со кој што ќе треба да се справат невладините организации и да го имплементираат во своето делување.

СТРАТЕГИИ ПРИМЕНЛИВИ ВО НЕВЛАДИНИОТ СЕКТОР - РЕШЕНИЕ ЗА НИВНО КЛУЧНО ВЛИЈАНИЕ

Генерално, постојат неколку видови на стратегии чија што имплементација во невладиниот сектор доведува до значајни резултати и влијание врз социјалната политика на државата.

Стратегија на едукација, истражување, анализа - една од најстарите стратегии која што ја применуваат речиси сите невладини организации меѓутоа нејзиниот успех зависи од начинот на нејзината имплементација и квалитетот на работата и податоците кои што ги продуцира организацијата. Истата се состои во креирање и тестирање на нови и иновативни пристапи за развој на државата преку работилници, истражувања, анализи, конференции или пак иницирање на пилот проекти кои што се покажале како успешни во други земји. Пример, самовработување на рурални жени преку искористување на домашни ресурси или пак инволвирање на невладиниот сектор во давањето на социјални услуги како бесплатна правна помош или заштита на човекови права, а при тоа како даватели на услугите се јавуваат младите кои што покрај стекнатите знаења и искуство добиваат и соодветен паричен надоместок, со што индиректно веднаш се влијае на социјалната политика на државата. (Ghaus-Pasha, 2013, стр. 19)

Стратегија на притисок - во овој случај невладините делуваат како група за притисок врз политичките промени и ја истакнуваат поддршката на јавноста за потребата од промени. Како алатки се користат заеднички состаноци, лобирање, демонстрации, па дури и штрајкови. На ваков начин се настојува да се притиснат властите да ги имплементираат бараните промени во правниот систем на државата и да се овозможи нивна имплементација и заживување во секојдневниот живот на граѓаните. Имено, во текот на 1986 година во тогашна СФРЈ било планирано да се гради хидроцентрала на реката Тара во Црна Гора со што се заканувало целосна промена и уништување на каноњот Тара кој што е најдлабок кањон во Европа и е под заштита на УНЕСКО. Планираната градба никогаш не се случила поради притисокот на невладиниот сектор за заштита на животната средина кој што се обединил од сите земји членки на тогашната СФРЈ. (Пендаров, 2014)

Стратегија за соработка - невладиниот сектор се јавува како партнер на властите во државата и одлуките кои што се однесуваат на сите сегменти од општествениот живот, вклучувајќи ја тука и социјалната политика се носат на заедничка маса со редовни консултации, преговори итн. Кај примената на оваа стратегија мора многу да се внимава како истата не би прераснала само во обичен манифест на соработка, а властите да бидат тие кои што ќе ја имаат вистинската контрола во процесот на донесување на одлуките.

Стратегија на судски постапки - примената на ваквата стратегија подразбира решавање на сите конфликтни точки на недоразбирање помеѓу граѓаните и државата пред националните или меѓународни судови каде што невладиниот сектор преку правосилни судски одлуки настојува да изврши притисок врз власите особено кога станува збор за интервенцијата во законски или други правни акти, како и заштита на правата на граѓаните. Таков е случајот со тужбата против државата поведена од страна на невладините организации “Зелена коалиција” и општина Велес, а се со цел спречување на рестартирање на топилницата поради негативниот еколошки импакт.

Стратегијата на конфронтација - ги инволвира различните форми на искажување несогласност со политиките и одлуките на властите и тоа најчесто станува збор за радикални мерки како насилни демонстрации, уништување на јавни добра итн. Во ваквите случаи доаѓа до целосна поларизираност на државата и невладиниот сектор како застапник на граѓаните.

Ваквиот осврт на стратегии ја опфаќа и Р. Македонија и истите може целосно да се применат од страна на невладиниот сектор во земјава, а се со цел организациите да ја достигнат и главната максима од која што се водат и заради која што се и основаат - *претставници и застапници на интересите на граѓаните и коректор на одлуките на власта.*

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Марфи, Ф., & Мемети, М., (2012), *Невладините организации и одговорноста во Македонија*, Тетово, Универзитет на Југоисточна Европа, Факултет за јавна администрација

- 2) Allard, G., & Martinez, C., (2008), *The influence of government policy and NGOs on capturing private investment*, OECD Global Forum on International Investment
- 3) Pasha, G., (2012), *Role of civil society organizations in governance*, Seoul, Republic of Korea, Global Forum of Reinventing Government Towards Participatory and Transparent Governance
- 4) Претприемач, (2014) <http://pretpriemac.mk/index.php/suc-story/1540-mladite-ne-mora-da-se-vrabotat.html>, (последна посета, 19 февруари 2015)
- 5) Geoffroy, V., Robins, A., (2014), *Strategies used by international NGOs to influence public policy*, <http://www.urd.org/Strategies-used-by-international> (last reviewed on 01 March, 2015)
- 6) Пендаров, Т., (2014), *“Спонтани“ еколошки протести*, <http://www.utrinski.mk/?ItemID=3B4705E957262640889FD3671E50F828> (последна посета 31 јануари 2015)

**ВЛИЈАНИЕТО НА НАУЧНО - ИСТРАЖУВАЧКАТА ДЕЈНОСТ,
КОНФЕРЕНЦИИТЕ И ПРОЕКТТЕ ВО ПРОЦЕСОТ НА
ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА
ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ МЕНАѢРИ ЗА ОДРЖЛИВА
ОРГАНИЗАЦИСКА КОНКУРЕНТНОСТ**

Доц. д-р Лидија Стефановска

БАС Институт за менаџмент Битола

l.stefanovska@yahoo.com

Доц. д-р Горан Василевски

Министерство за одбрана на Р. Македонија

gvasilevski@yahoo.com

УДК: 005.95-051:001.891]:005.332.4

АПСТРАКТ

Да се биде професионален менаџер, значи да се биде личност која има стекнато соодветно образование и компетенции, со кои ќе може успешно да се справува со сите предизвици кои се наметнуваат во текот на работата. Затоа, покрај со теоретско, професионалните менаџери потребно е да се стекнат и со одредено практично знаење, од кое произлегуваат вештините, способностите и компетенциите. Само на тој начин идните менаџери ќе може да бидат главни иницијатори за спроведување и менаџирање на одредени организациски промени, во насока на зголемување на организациската конкурентност, односно развој на компаниите.

Како „ветер во грб“ во процесот на стекнување на употребливо знаење има и научно – истражувачката дејност која ја спроведуваат институтите, образовните институции и други истражувачки центри, конференциите и останати еднократни проекти, од што се очекува да се креира употребливо знаење и значително да се придонесе во подигањето на гранската и национална конкурентност на македонското стопанство. Токму заради погоре споменатите причини, трудот има за цел да даде преглед на позитивните аспекти од научно – истражувачката дејност, конференциите и еднократните проекти врз подигањето на компетенциите на идните професионални менаџери во насока на одржлива организациска конкурентност.

Клучни зборови: научно – истражувачка дејност, конференции, проекти, компетенции, менаџмент, конкурентност.

ВОВЕД

Професионален менаџер е лице кое е вработено на менаџерска позиција како негова основна работна обврска, а за вршење на менаџерските активности поседува формално менаџерско образование. Целта на секоја организација е да обезбеди такво лице, кое веднаш по завршувањето на своето образование ќе може да се вклучи во работата на организацијата, а особено во делот на одржување и подобрување на организациската конкурентност. Досегашните теоретски и истражувачки елаборации експлицитно и имплицитно упатуваат на клучната улога која ја има менаџментот во процесот на обезбедување одржлива организациска конкурентност. Тоа особено се однесува на делот на донесување и спроведување менаџерски одлуки на сите нивоа на менаџмент, кои особено се однесуваат на одржување на краткорочната или оперативна и долгорочната или стратегиска конкурентност на компаниите. Со други зборови кажано, обезбедување и одржување на компаниска конкурентност се овозможува со:

- интегрирање на комплементарните бизнис процеси и влијанието на екстерните или средински фактори на конкурентноста и
- развивање висока компетентност на човечките ресурси на сите нивоа (извадок од истражувачката програма РСФОК на БАС ИМ, стр.4, <http://basim.edu.mk>).

Во насока на стекнување на погоре споменатите компетенции на БАС Институтот за менаџмент Битола, се реализира истражувачката програма „Менаџментот и компаниската конкурентност“, која е иницирана и се спроведува заради обезбедување поширока научно заснована поддршка на натамошниот развој на студиите по професионален менаџмент во Република Македонија, воопшто и на студиските програми по оперативен и стратегиски менаџмент на Бизнис Академијата Смилевски БАС Скопје.

УЛОГАТА НА КОНФЕРЕНЦИИТЕ

Улогата на конференциите е од голема важност за развојот на идните професионални менаџери, но и на кадарот кој е ангажиран во наставната дејност на студиските програми по менаџмент. Тука се овозможува размена на нови идеи и пристапи кон определени менаџерски предизвици поврзани со конкурентноста, преку презентирање на резултатите од современите научни истражувања во областа на организациските науки и менаџментот. Таква е Конференцијата „Современите менаџерски предизвици и организациските науки“ во организација на БАС и БАС Институтот за менаџмент Битола. Наставно – научните работници од областа на организациските науки и менаџментот, од областа на економските науки и од другите сродни области од општествените и хуманистички науки, искуствата стекнати на конференциите може да ги искористат во текот на наставната дејност. Целта на конференцијата е да се споделат погледи и пристапи за компаниската конкурентност и од неа изведените гранска, национална, регионална и меѓународна конкурентност, како и да се идентификуваат релациите меѓу релевантните аспекти во дисциплините поврзани со развивањето и функционирањето на стратегиски фокусираната организација: стратегиски менаџмент, оперативен менаџмент и менаџмент на промените.

Потребата и динамиката за учество на наставно – научните работници е испитана и според Евалвацијата за двете години 2013 и 2014 година, добиени се податоци кои се однесуваат на присуството на наставно – научните работници на конференции. Имено, на поставеното прашање, „На колку конференции присуствувате годишно?“, добиени се резултати прикажани на подолу претставената табела:

Табела 1 Присуство на Конференции

На колку Конференции учествувате на годишно ниво?	Податоци од 2013	Процент	Податоци од 2014	Процент
Од 1 – 2 годишно	24	45,3%	16	42,1%
Од 3 – 4 годишно	22	41,5%	15	39,5%
Од 5 – 6 годишно	6	11,3%	6	15,8%
Повеќе од 6 годишно	0	0%	0	0%
Вообичаено не	1	1,9%	1	2,6%

учествувам на конференции				
Вкупно:	53	100%	38	100%

Ако се изврши анализа на табелата може да се воочи дека најголем дел од испитаниците се изјаснија дека најмногу учествуваат на 3 – 4 Конференции годишно, каде што се споделуваат не само искуства во однос на тематскиот фокус, туку и истражувачки резултати, во форма на реални показатели кои понатаму може да се користат во наставата, со цел студентите да добијат реална слика за одреден феномен во компаниите во нашата земја, како и за компаниите од регионот.

На прашањето „Што најмногу го збогати Вашето искуство од Конференцијата“ (се однесува конкретно на конференцијата во организација на БАС ИМ и БАС), од страна на учесниците добиени се следниве одговори:

- стекнување дополнителни знаења од областа на менаџментот;
- споделување искуства и размена на нови информации;
- запознавање со податоци од ново спроведени истражувања;
- учеството на научни работници од странство;
- плодните дискусии.

Од анализата на одговорите може да се заклучи дека секој присутен на одредена конференција, ја зголемува личната база на знаења, а доколку организацијата во која работи го има развиено процесот на организациско учење, тогаш дел од искуствата кои се стекнати на Конференцијата, се дисеминираат и кај останатите вработени (или кај студентите), со што индиректно ја збогатуваат личната и организациска база на знаења.

УЛОГАТА НА ПРОЕКТИТЕ

Проект е детерминиран транзитен процес, којшто се превзема со намера да се постигнат планираните цели за да се дефинира одредена продуктивност или придобивка. Попрецизно кажано, проект претставува определена задача која треба да се реализира, а

која е временски определена, односно има почетни и завршни датуми. Основната цел за негова реализација е создавање на уникатен продукт или услуга, кој придонесува за позитивна промена во одделна организација или додадена вредност. Карактеристиките на проектите се во спротивност со оние што долготрајно се извршуваат во одделна организација и кои се од оперативен или стратемиски карактер. Во практиката, начинот на управувањето со овие два система е најчесто многу различен, и поради тоа потребно е да се развијат специфични технички способности и примена на различен тип на управување. Реализацијата на проектите вклучува ангажирање на човечки ресурси, односно оптимизација и алокација на потребните ресурси и нивно интегрирање, во насока на постигнување на поставените цели, во однос на ограничувањата како што се опфатот, времето и буџетот.

Во рамките на своите активности БАС и БАС ИМ имаат реализирано повеќе проекти. Еден од нив беше проектот „Препознавање, развој и комерцијализација на иновативните идеи во ММСП“ чија основна цел е комерцијализацијата на иновативните идеи и поддршка на конкурентноста на ММСП. Со самиот факт што работилниците се однесуваа на поттикнување на размислувањето за значењето на иновативноста во ММСП во Р. Македонија, како и препознавање на иновативните идеи и нивно трансформирање од концепт во реалност, поткрепено и со фактот дека на овие работилници присуствуваа (покрај претставниците на ММСП) студенти и невработени лица, може да се заклучи дека како кај потенцијалните инвеститори. така и кај останатите потенцијални чинители, ќе се иницира иновативниот начин на размислување. Всушност, се зголемува свеста за можностите за инвестирање во иновативни идеи, но се зголемуваат и знаењата кај вработените за процесот на развој од идеја до реализација.

Објективно гледано ММСП немаат човечки и финансиски капацитети за сериозни иновативни вложувања потребни за одржување на конкурентноста на компанијата. Покрај недостигот на искуство, ММСП немаат и доволно знаење за целокупниот процес. Во таа насока, за да се зголеми способноста на ММСП за препознавање на иновативни и претприемачки интра-модел и нивна комерцијализација, се ангажираат истовремено организациските капацитети на ММСП и капацитетите од академските институции и институциите кои работат за поддршка на ММСП.

ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

Професионалните менаџери треба да стекнат компетенции за ефективна работа сега и тука (во сегашните услови и односи во македонските компании), но и да бидат иницијатори и двигатели за менување на тие односи кон поголема одржливост на компаниската конкурентност (развој на компаниите) – диференцирање на факторите на конкурентноста врз кои менаџментот има непосредна надлежност, а со тоа и одговорност за успешно справување со нив, во однос на факторите кои се вон полето на неговото влијание.

Поаѓајќи од овој мотив, спроведовме истражување меѓу студентите во БАС, за тоа колку наставниот кадар им пренесува искуства за време на наставните средби и колку примерите кои им се пренесуваат им помагаат во процесот на стекнување на поголема сигурност како идни оперативни или стратегиски менаџери. Односно колку се креира употребливо знаење кое идните менаџери ќе може да го искористат во процесот на работа. Во истражувањето беа вклучени 30 студенти од БАС и тоа: 20 студенти од дисперзираното одделение на БАС во Битола и 10 студенти од БАС во Скопје. Студентите се од прв циклус на студии од втора и трета година.

На прашањето колку за време на наставните средби на БАС, наставниот кадар на БАС пренесува примери и искуства од реализирани истражувачки програми, проекти или резултати од истражувачки трудови, добиени се следниве одговори:

Табела 2 Пренесување на примери и искуства

За време на наставните средби на БАС, наставниот кадар на БАС ми пренесува примери и искуства од реализирани истражувачки програми, проекти или резултати од истражувачки трудови		
Исказ	Фреквенција	Процент
Во голема мера	22	73,3%
Делумно	6	20%
Воопшто не	2	6,7%

Од табелата може да се согледа дека најголем дел од испитаниците се изјасниле дека во голема мера добиваат примери и се стекнуваат со искуства од реализирани истражувачки програми, кои најчесто излегуваат од рамките на нашата држава. Тоа е одлично искуство за идните професионални менаџери и можност за развивање на нови видици на полето на менаџирањето.

Наредното прашање се однесува на наставата на БАС, односно на практичноста на студиите на случај, како алатка и можност да се разбере конкурентноста. Добиените резултати се прикажани во табелата подолу.

Табела 3 Разбирање на конкурентноста

Преку студиите на случај, а поткрепено со теоретската настава, ја разбираам конкурентноста на компаниите како поим		
Исказ	Фреквенција	Процент
Целосно	19	63,4%
Делумно	10	33,3%
Воопшто не	1	3,3%

Доколку се анализира табелата со добиените податоци, може да се заклучи дека студиите на случај се можност за време на наставата студентите да се стекнат искуства и да креираат одредено употребливо знаење за конкурентноста како феномен.

На прашањето кое се однесува на употребливото знаење и неговата применливост во спроведувањето на организациски промени и менаџирање со факторите на конкурентноста, добиени се следниве одговори:

Табела 4 Менаџирање со факторите за конкурентност

Како оперативен менаџер имам доволно употребливо знаење да спроведувам организациски промени и да менаџирам со факторите за конкурентност		
Исказ	Фреквенција	Процент
Целосно	20	66,7%
Делумно	9	30%
Воопшто не	1	3,3%

Доколку се анализираат добиените податоци, може да се согледа дека со целокупните напори кои ги прави БАС во насока на стекнување употребливо знаење, се создава реална можност за создавање кадри кои ќе може да спроведуваат одредени организациски промени, како и да менаџираат со факторите за конкурентност.

Последното прашање од Анкетниот прашалник се однесува на тоа дали по завршувањето на студирањето на студентите од БАС, истите се чувствуваат доволно подготвени да ја заземат позицијата

оперативен/стратегиски менаџер. Одговорите се дадени во табелата бр.5.

Табела 5 *Подготвеност за позицијата оперативен/стратегиски менаџер*

Дали се чувствувате доволно подготвени, да по завршувањето на Вашето студирање да ја заземете позицијата на оперативен менаџер?		
Исказ	Фреквенција	Процент
Да, сосема сигурно	15	50%
Сигурно	9	30%
Делумно	5	16,7%
Воопшто не	1	3,3%

Со анализа на одговорите од табелата, може да се констатира дека студентите, преку целокупниот процес на теоретска подготовка, практична и активна настава, се чувствуваат подготвени за соочување со предизвиците што ги наметнува позицијата оперативен менаџер.

ЗАКЛУЧОК

Од погоре изнесеното, како и од резултатите добиени со истражувањето, може да се заклучи дека целокупните напори на БАС во насока на креирање на ново употребливо знаење за одржлива компаниска конкурентност, е примарно наменето за две категории корисници и тоа: прво, за унапредување на студиите по професионален менаџмент на БАС, и второ, за зголемување на одржливата компаниска конкурентност на идните работодавци на дипломантите на БАС примарно, односно партнерските организации во кои се остварува теренската студентска практика на БАС.

Врз основа на сите нови истражувачки резултати ќе може да се изврши осовременување на изворите за студирање (учебници, студии на случаи, симулации и сл.), а со тоа и поголемо интегрирање на наставниот процес со реалните состојби во македонските компании. Во оваа насока креираното употребливо знаење ќе помогне во подигањето на гранската и националната конкурентност на македонското стопанство.

Може да се заклучи дека со инвестирањето во добро структурирани и ефективни проекти се добиваат бројни бенефити како за организацијата која ги организира, така и за оние кои учествуваат во него.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Истражувачка програма РСФОК, Развивање на стратегиски фокусирана организација за конкурентност, БАС Институт за менаџмент Битола, 2013, www.basim.edu.mk;
- 2) Burgelman R.A. & Doz Y.L., 2001, *The power of strategic integration*, Sloan Management Review, 42(3): стр. 28-38
- 3) David, F. R., 2005, *Strategic Management: Concept and Cases* (11th edition), New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- 4) Herbert, I., 2000, *Knowledge is a noun learning is a verb*; Management Accounting, London,
<http://proquest.umi.com/pqdweb?Did=000000050447171&Fmt=4&Deli=1&Mtd=1&Idx=2&Sid=1&RQT=309>

ЈАКНЕЊЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ И СВЕСНОСТА ЗА ПРЕТПРИЕМАЧКО УЧЕЊЕ КАЈ МЛАДИТЕ ПРЕТПРИЕМАЧИ И НАСТАВНИЦИТЕ ПО ПРЕТПРИЕМАШТВО

Д-р Љубиша Николовски

Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија

ljubisa@apprm.gov.mk

УДК: 334.722:37 (497.7)

АПСТРАКТ

Долгорочна цел на Република Македонија претставува изградба на претприемачки свесно општество, односно зголемување на нивото на свест кај граѓаните за значењето и важноста на претприемачкото учење. За остварување на оваа цел потребен е постојан развој на компетенциите на наставниците за претприемачко учење на сите нивоа на образование. Постојаната обука на наставниците е важен дел од активностите на претприемачкото учење. За да се создаде претприемачки наставник, процесот на обучување треба да биде долг и добро организиран. Добро би било кога секој наставник би имал обука за различни аспекти на претприемачкото учење на годишно ниво.

Покрај ова, потребно е да се развиваат и спроведуваат наставни програми и обуки кои ќе ги подготват претприемачите да се самовработат. Секако, од големо значење е и интегрирањето на најдобрите практики поврзани со претприемачкото учење како натпревари, презентирање на случаи, обуки, настани поврзани со претприемачко учење, промоции и слично, како и продолжување со веќе докажаните најдобри практики. Ова резултира во јакнење на компетенциите и свесноста за претприемачко учење кај младите претприемачи, односно ја поттикнува иницијативата за самовработување. Во таа смисла, во трудот особено се презентираат резултатите од реализираните програмски активности на Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија – АППРМ, кои првенствено се поврзани со претприемачкото образование и учење.

АППРМ е установа во државна сопственост основана за спроведување на програма за поддршка на претприемаштвото, како и други програми усвоени од страна на Владата на РМ и претставува еден клучните национални актери за спроведување и координирање на

националната и меѓународната поддршка за секторот на малите и средните претпријатија.

Клучни зборови: претприемачко учење, мали претпријатија, поддршка, претприемачи, наставници.

ВОВЕД

Општо е прифатена важноста на претприемаштвото за економскиот развој. Во таа смисла, може да се каже дека претприемачите ја зголемуваат иновативноста, ги забрзуваат структурните промени во економијата и ги принудуваат постоечките претпријатија да ја подобрат својата ефикасност. На тој начин, истите даваат индиректен придонес за зголемување на продуктивноста и огромен придонес кон креирањето нови работни места. Претприемачкото учење создава можности за здобивање со потребните претприемачки компетенции, односно можности за вработување на младите. На тој начин ќе се зајакне претприемачкиот дух, креативноста и иновативноста, односно претприемачкиот начин на размислување и постапување. За остварувањето на наведеното, секако е потребно воспоставување и перманентен развој на опкружувањето, односно силна поддршка на институциите на државата и академијата.

За спроведување на политиките за развој на претприемаштвото и малите и средните претпријатија во Македонија - МСП, воспоставена е институционална инфраструктура на национално и на локално ниво. На национално ниво, клучни фактори се: Секторот за претприемништво и конкурентност во Министерството за економија; Агенцијата за поддршка на претприемништвото во Македонија; Националниот совет за претприемништво и конкурентност; Европски Информативен и Иновативен Центар – ЕИИЦМ, и други министерства одговорни за конкретни аспекти кои се однесуваат на политиките за МСП.

На локално ниво, тоа се: регионални центри за поддршка на претприемништвото, деловни инкубатори; центри за локален економски развој; домашни и меѓународни консултанти; асоцијации на претприемачи; центри за трансфер на технологија; и други.

ГРАДЕЊЕ НА СВЕСНОСТ НА СИТЕ НИВОА ЗА ВАЖНОСТА НА ПРЕТПРИЕМАЧКОТО УЧЕЊЕ

Процесот на претприемачкото учење бара спроведување значителни промени насочени кон градење на изразена свесност на повеќе нивоа со цел јакнење на компетенциите за примена на доживотното учење во врска со претприемачкото учење, и тоа:

- постојните и потенцијалните претприемачи, со посебен акцент на младите претприемачи,
- креаторите на политиките за развојот на претприемаштвото и претприемачкото учење, и
- просветните работници, односно наставниците по претприемаштво

Во овие напори секако значајна улога има опкружувањето кое континуирано треба да создава можности за успешна соработка на ентитетите од јавниот, приватниот и академскиот сектор. Во таа смисла, катализатор на процесот на претприемачкото учење претставува и размената на добрите практики, односно создавањето на адекватно вмрежување на сите учесници во процесот. Создавањето на одржливи мрежи на обучувачи на наставници е клучен фактор во јакнење на компетенциите на наставниците по претприемаштво, односно претставуваат клучен фактор за успешно спроведување на Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020. Таа ќе осигури систематска поддршка од сите засегнати страни во едно опкружување базирано на соработка (деца, родители, наставници, локална заедница...). Обучувањето на наставниците со соодветна пофлексибилна наставна програма дополнително ќе го подобри севкупниот економски систем за претприемачко учење. Образованието на претприемачите е значаен фактор. Така, според нивото на образование, дадено во Графикон 13³⁴, воочливо е дека повисоките нивоа на образование се претприемачки поактивни, односно како што се зголемува нивото на образование, се зголемува и претприемничката активност.

Спрема Шумпетер, претприемачите ја нарушуваат рамнотежата на пазарот преку воведување нови производи на пазарот или преку иновации, односно нови технологии, со што претпријатијата стануваат попродуктивни.

³⁴ ГЕМ – Global Entrepreneurship Monitor за 2009, стр.36

АКТИВНОСТИ НА АППРМ ПОВРЗАНИ СО ПРЕТПРИЕМАЧКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И УЧЕЊЕ, ОДНОСНО КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА ПРЕТПРИЕМАЧИТЕ И НАСТАВНИЦИТЕ ЗА ПРЕТПРИЕМАШТВО

Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија – АППРМ е институција во државна сопственост основана за спроведување владината политика - мерки и активности за поддршка на претприемаштвото и МСП и е еден од клучните национални актери за спроведување и координирање на националната и меѓународната поддршка за секторот за МСП.

ПРОЕКТ ИНФО ПУЛТ

АППРМ преку проектот „ИНФО ПУЛТ“, односно во соработка со регионалните центри, повеќе години наназад успешно ги поврзува институциите на системот како носители на економската политика и стратегија со МСП, односно како носители на економскиот развој. Претприемачите и потенцијалните основачи на нов бизнис од страна на Организациите за деловна поддршка можат да добијат најразлични информативни услуги и конкретни информации за малото стопанство како: Информирање за можните форми и институции за обука на претприемачи; Информации од областа на деловната помош и финансирање; Информации за потенцијалната консултантска помош за решавањето на конкретните проблеми во работењето; Информации за можностите за инвестирање во регионот, извозните можности, бизнис контакти и други информации и совети; Информации за можностите за учество и аплицирање во домашни, странски и меѓугранични проекти; Информации, обуки и совети за лицата опфатени со Програмата на Владата на РМ за поддршка на самовработувањето во текот на првата година од работењето на фирмата; Информации за извори на финансирање; Информации за саеми, трговски мисии и бизнис форуми во земјата и странство; Други деловни информации и интернет истражувања.

Заклучно со декември 2014 година вкупно биле вклучени 576 клиенти во 9 Инфо центри.

ПРЕТПРИЕМАЧКО ОБРАЗОВАНИЕ

Во периодот од 27.3.2014 година до 25.5.2014 година АППРМ организираше и спроведе 5 еднодневни работилници за промоција на претприемаштвото и подигање на свеста за претприемаштвото кај

младите луѓе. На работилниците присуствуваа над 150 млади луѓе, ученици и студенти. Покрај теоретската основа, за добивање претстава за реалната состојба во бизнис секторот, на секоја работилница беше поканет по еден успешен претприемач кој на присутните им ја претстави својата патека од идеја до успех.

ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ОБУКИ ЗА ПОДГОТОВКА НА БИЗНИС ПЛАН

Поттикнувањето на претприемаштвото и МСП, во принцип, резултира во подобрувањето на економијата како целина, влијание врз намалувањето на невработеноста и претставува важен креатор на општествениот производ. Заради тоа, Владата на Република Македонија, во континуитет работи во насока на поддршка на креирањето на нови и проширување на постојните мерки кои придонесуваат за започнување на бизнис и за зголемување на бројот на нови и иновативни претпријатија.

Една од тие мерки е и Проектот „Организирање на натпревар за започнување на бизнис“, под мотото „Биди перспективен започни свој бизнис“, во чија реализација беа вклучени Министерството за економија, Кабинетот на заменикот на претседателот на Владата на Република Македонија задолжен за економски прашања и за координација со економските ресори, Министерството за образование и наука, Универзитетот „Свети Кирил и Методиј“, Државниот Универзитет во Тетово, Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија, Бирото за развој на образованието и Бизнис старт-ап центарот при Машинскиот факултет. Номинирани претставници од наведените институции ја сочинуваа Комисијата за подготовка на јавен повик и за евалуација и избор на најдобар бизнис план.

Овој проект имаше за цел поттикнување на претприемничкиот дух и овозможување на студентите и младите претприемачи да се здобијат со поголеми знаења за тоа што значи да се биде претприемач и како крајна цел да се започне сопствен бизнис.

Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија реализираше обуки за подготовка на бизнис план. Студентите и младите претприемачи чии идеи беа избрани поминаа низ обука составена од 13 модули со цел да бидат адекватно оспособени за преточување на нивните идеи во бизнис план.

ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ОБУКИ ЗА МАЛИТЕ И СРЕДНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

АППРМ во соработка со Бизнес Кофедерација на Македонија во мај 2014 година организираше и спроведе пет еднодневни обуки за подигање на свеста за придобивките од претприемаштвото и зајакнување на вештините и знаењата на претприемачите од МСП во Република Македонија. Во самата програма за подигнување на знаењето за претприемаштвото одреден фокус беше посветен на женското претприемаштво во соработка со Асоцијацијата на Бизнес Жени. На сите обуки учествуваа повеќе од 100 учесници кои имаа можност да се запознаат со основите на водење бизнис, можностите за вклучување активно во деловното опкржување и начинот на кој најдобро и најбезбедно се управува со претпријатие. Обуките на тема: Претприемачка култура основа за управување со семеен бизнис, значењето на МСП во Македонија и зголемување на конкурентноста на претпријатијата, беа спроведени на неколку локации во Република Македонија, односно во градовите: Скопје, Охрид, Битола, Гостивар, Дојран.

ОРГАНИЗИРАЊЕ НА ОБУКИ ЗА НАСТАВНИЦИ/ПРОФЕСОРИ КОИ ГО ПРЕДАВААТ ПРЕДМЕТОТ ПРЕТПРИЕМАШТВО И БИЗНИС

АППРМ во соработка со Националниот центар за развој на иновации и претприемачко учење организираше две еднодневни обуки за наставници и професори кои го предаваат предметот „иновации и претприемаштво“ во прва, втора и трета година, предметот “бизнис и претприемаштво“ во средните училишта, како и за наставниот и соработничкиот кадар на државните факултети. На оваа еднодневна обука присуствуваа повеќе од 100 учесници. Како што беше очекувано, значајно поголем интерес беше пројавен од страна на професорите од средните училишта.

Обуката беше конципирана во две одделни сесии, теоретски дел и дискусија за потребните промени во наставните програми. Голем број од наставниците кои го предаваат предметот претприемаштво и иновации имаа забелешки за наставната програма која е воведена во прва, втора и трета година во средните училишта. Забелешките и коментарите од предметните наставници ќе бидат презентирани на следниот состанок кој ќе се одржи со Бирото за развој на образованието и дел од забелешките ќе бидат имплементирани во следните наставни програми.

ПРОМОЦИЈА НА ДОЖИВОТНОТО УЧЕЊЕ

АППРМ во периодот август – септември 2014, во соработка со тимот тренери на Здружение за едукација и проектирање СПЕЦ - Едукативнопроектен центар Скопје реализираа серија од две еднодневни работилници за концептот и значењето на доживотното учење, како и аспектот и улогата на доживотното учење во претприемаштвото во Република Македонија. Работилниците се одржаа во Штип и Скопје. Целта на овие обуки беше информирање на учесниците – претставници на различни државни и невладини институции, студенти и претставници на МСП, за концептите, улогата и значењето на доживотното учење, како и за неговата улога за градење и јакнење на човечкиот капитал и неговата пресудна улога за воспоставување на општества кои учат и општества базирани на знаење.

Преку теоретски инпут и практични примери од добрата пракса од Европа и светот, на учесниците на овие обуки им беше даден детален увид во концептите на доживотното учење и оваа проблематика беше разгледувана од различни аспекти, се со цел колку што е можно попластично да се допре до суштината на доживотното учење. Тематски во овие обуки акцент беше ставен на образованието на возрасните како неопходна алатка на секоја економија за намалување на невработеноста.

НАМЕСТО ЗАКЛУЧОК

Досега остварените резултати во поддршката на претприемаштвото, МСП и претприемачкото учење воопшто, треба да се одржуваат и исползуваат добрите практики, бидејќи претприемаштвото на долг рок може да обезбеди економски раст и вработувања. Во таа смисла, Европскиот ден на претприемачот е идеален пример.

На крајот, сметам дека е значајно да се потенцираат само некои од повеќето препораки кои ги содржи документот ГЕМ – Global Entrepreneurship Monitor за 2009³⁵.

Потребно да се намали големиот јаз меѓу машките и женските претприемачи во Македонија преку промовирање на женското

³⁵ ГЕМ – Global Entrepreneurship Monitor за 2009, стр.56

претприемништво и охрабрување на жените дека претприемништвото може да биде опција.

Во Македонија треба да се подобрат информираноста и вештините за финансирање на бизнисите и да се промовираат поефективни механизми за финансирање на почетните бизниси.

Потребни се дополнителни мерки за промоција на претприемнички програми во високото образование и во неформалното образование, посебно како дел од т.н. концепт на целоживотно учење.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) ГЕМ – Global Entrepreneurship Monitor за 2009,
- 2) Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020,
- 3) АППРМ – Годишен извештај (јануари – декември 2014)

РАЗВОЈ НА КЛУЧНИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ - ТЕМЕЛ НА ОБРАЗОВАНИЕТО НА ИДНИТЕ МЕНАѢРИ

Доц. д-р Марија Котевска Димовска

УДК: 005.95-051:159.942

АПСТРАКТ

Ефективното прилагодување на системот на образование на новата социјална, економска и технолошка реалност, ја имплицира потребата од оптимизација на потенцијалите на студентите кои се едуцираат за менаџерски професии во секоја од високообразовните институции која претендира да едуцира квалитетни кадри. Стручноста и компетентноста на идните менаџери ќе има директно влијание врз вработливоста и успешното вклучување во институциите, како и врз општественото трансформирање и економскиот раст. За да се поддржат идните менаџери во оваа многу важна улога, потребно е да се развиваат клучните способности и компетенции за менаџирање и лидерство во рамките на системот на образование. Клучните компетенции се комбинација на знаења, вештини и ставови кои се потребни за лично исполнување и развој, социјално вклучување и вработливост. Овој пристап на високообразовните политики за поддршка на студентите во стекнувањето на клучните компетенции, бара креирање и имплементирање на конзистентна стратегија, базирана на дефинирање на неопходни вештини и компетенции усогласени со професионалните вредности и верувања, врамени во професионални стандарди на организациските структури. Целта на ваквиот пристап е да се обезбеди професионален развој и да се изгради свест за вградување на професионални, социо-емоционални и лидерски компетенции кај студентите, низ процесот на образование во додипломски и постдипломски студии.

Клучни зборови: клучни компетенции, образование на идните менаџери, вработливост, социјална и емоционална компетентност.

ВОВЕД

Создавањето на компетентна работна сила, компатибилна со реалната побарувачка, е заснована на развој на современи програми и нивна имплементација во образовните институции. Цела на образовниот систем е создавање на компетентна работна сила со

одржлива вработливост. Високото образование игра централна улога во одговорот на општеството на предизвиците кои ги носи глобализацијата, таа е основа за развој на економија базирана на знаење. Затоа постоењето на висококвалитетни и одржливи образовни институции е еден од условите на секој демократско општество. Без соодветно високо образование, кое предвидува критична маса од образовани и стручни кадри, ниту една земја не може да обезбеди одржлив развој и напредок. Клучна цел на високообразовните институции е фокусирање кон клучните компетенции со цел зголемување на способноста за вработување на пазарот на трудот. Важен дел од оваа цел е да се воведат клучните компетентности во фокусот на наставната програма во сите субјекти. Стручноста и компетентноста на идните менаџери ќе има директно влијание врз вработливоста и успешното вклучување во институциите, како и врз општественото трансформирање и економскиот раст.

РАЗВОЈ НА КЛУЧНИ КОМПЕТЕНЦИИ - ТЕМЕЛ НА ОБРАЗОВАНИЕТО НА ИДНИТЕ МЕНАѢРИ

Истражувањето има за цел да разгледа одржливи концепти за развој на компетентности за менаџирање и вработливост и да предложи методи за нивно имплементирање во образовниот систем, со цел развој на комплетно едуцирани личности и идни професионалци. Стручноста и компетентноста на идните менаџери треба да има директно влијание врз вработливоста и успешното вклучување во институциите. За да се поддржат идните менаџери во оваа многу важна улога, потребно е да се развиваат клучните способности и компетенции за менаџирање и лидерство во рамките на системот на образование, за што е потребно креирање и имплементирање на конзистентна стратегија, базирана на дефинирање на неопходни вештини и компетенции усогласени со професионалните вредности и верувања, врамени во професионални стандарди на организациските структури.

Непостоењето на јасно дефинирани компетенции и стандарди за менаџерските професии е една од слабите алки на системот за професионален и кариерен развој на идните менаџери. Од друга страна истражувањата покажуваат дека квалитетот на менаџирањето и водството е најважен фактор за организациските постигања. Во рамките на залагањата за подобрување на постигањата на

општествено економски план, дел од активностите се насочени кон подобрување на системот за професионален и кариерен развој на менаџерските професии. За таа цел, потребно е вложување во образовни проекти за професионален и кариерен развој на идните менаџери. Една од активностите е изготвување на увид за клучните професионални компетенции на менаџерите. Клучните компетенции се комбинација на знаења, вештини и ставови кои се потребни за професионална компетентност, социјално вклучување и вработливост како и лично исполнување и развој. Основни категории на клучните компетенции за опстанок во новата средина се:

- 1) Основни професионални компетенции што се очекува да ги поседува менаџертот по завршувањето на образованието за менаџмент – опфаќаат способности да се користат постоечките знаења и технологии за професионална компетентност.
- 2) Социјални компетенции - способност да се комуницира со различни групи, вклучува вештини за креирање на добра комуникација со другите, работа во тимови и решавање на конфликти
- 3) Лична компетентност за автономно делување - опфаќа способност самостојно да се управува со своите живот, што вклучува сложени психолошки процеси на свесност за личните интереси, цели и приоритети, оговорност во постување на адекватни стратегии за нивната реализација и иницијативност да се постигнат во комплексни услови, со разбирање на поширокиот контекстот во кој се работи.

ИНДИВИДУАЛНИ ФАКТОРИ ЗА ПОДИГНУВАЊЕ НА ВРАБОТЛИВОСТА

Познавањето на индивидуалните фактори кои влијаат на вработливоста, може да помогне да се дефинираат компетенции кои се во функција на вработливоста, и да се вклучат во современи програми во образовните установи. Искуствата покажуваат дека веројатноста за вработување по завршување на образованието не е иста за сите, некои од студентите имаат поголеми потешкотии со вработливоста отколку други, во слични услови и со слични квалификации.

Постојат бројни истражувања за индивидуалните фактори кои придонесуваат за можноста за вработување на младите луѓе. Истражувањата за психолошките фактори имаат дефинирано четири

групи на психолошки фактори кои влијаат на веројатноста за вработливост на млади лица: психолошка ориентација, сликата за себе или селф-концепт, психолошката стабилност и бихевиорални аспекти (Мортимер, 1994).

Психолошка ориентација како фактор за вработливост е потврдена во неколку студии, кои покажале дека врз основа на динамичката компонента на личност - мотивациска, волева и вредносна, може да се предвидат разликите во успех во иднината вработливост. Во една обемна студија на Фајтер пронајдени се две димензии на ориентација кон идно вработување за кои смета дека од суштинско значење: вредностите и очекувањата (Feather, 1986). Вредностите ги вклучуваат и нивото на интерес, потреба и желби за работа и нивото на очекувања кои вклучуваат чувство на оптимизам наспроти песимизам во врска со очекувањата за веројатноста за наоѓање на работа и степенот на лични контрола врз резултатите од барањето на работа.

Докажано е дека некои варијабли поврзани со **селф-концептот** се предиктори на подоцнежна успешна вработливост: самовербата - општо чувство на самопочит, како прв индикатор на селфот и самопроцената како леден индикатор, која вклучува внатрешен локус на контрола, само-ефикасност и чувство на лична компетентност.

Психолошката стабилност е третата група на променливи поврзани со емоционалната и социјалната стабилност, задоволство од животот, здраво реагирање на стресни ситуации и воспоставување на добри социјални релации. Ако за време на образованието се мерат овие показатели, може да се докаже дека оние ученици кои не се задоволни со животот, кои се депресивни, под поголем стрес или повеќе склони кон социјална изолација ќе останат невработени подолго време.

Бихевиорални предиктори - различните аспекти на однесување за време на школовањето може да биде показател за идно вработување. Така, на пример, понизок степен на вклученост во училишните активности, или злоупотреба на алкохол и наркотици, во периодот на училиште е предиктор за потешка вработливост.

ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ НА КОНЦЕПТ НА ЕМОЦИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА УСПЕШНИ МЕНАѢРИ ВО СОВРЕМЕНИ УСЛОВИ

Концептот на емоционални компетентности во водството емпириски го валидизирал и теориски го осмислил Даниел Големан, кој поставил рамка која се однесува на потенцијалот на секој менаџер да ги користи емоционалните компетенции во водството (Goleman, 2007). Овој модел е базиран на истражувања во стотици корпорации и организации кои ги покажале и емпириски ги поткрепиле ефектите од емоционалните компетенции во процесот на водење, односно лидерство. Моделот на Големан е специјално дизајниран за работното место, а се однесува на четири емоционални компетенции: самосвесност и самопроцена, самовладевање, социјална свесност и социјални вештини

Тие ја дефинираат способноста на личноста да ги препознае и разбере емоциите и способноста таа свесност личноста да ја употреби за управување со своето однесување и во своите односи со луѓето со кои раководи (Goleman, 2007).

1. Компетенцијата самосвесност (свесност за тоа што менаџерот мисли и чувствува) му овозможува на менаџерот да раководи со личната самосвесност која се рефлектира во процесот на водење со: препознавање на сопствените емоции и нивните ефекти врз вработените, прецизна самопроцена, познавање на сопствените сили и ограничувања (сопствени граници), однесување со самодоверба која произлегува од самопочитта, чувство за сопствена вредност и способност.

2. Компетенцијата самовладевање - овозможува способност за управување со сопствените емоции. Со тоа се поттикнуваат следниве квалитети во процесот на водење: флексибилност во работата во променливи ситуации или при препреки, самоконтрола, иницијативност, активност и склоност кон акција, ориентација кон успех, настојување да се работи подобро и да се постигне саканиот успех, оптимизам - позитивен поглед на светот, иднината и секојдневието.

3. Компетенција социјална свесност - овозможува однесување во процесот на водење кое ги вклучува: емпатија т.е. разбирање на други и активно интересирање за нивните проблеми, услужна

ориентација - препознавање и задоволување на потребите на вработените и клиентите и организациска свесност - забележување на политичките односи во **организациската**

Компетенција управување со односи - му овозможува на менаџерот да развива такви однесувања кои ја подобрува и ефектуира работната успешност преку способности за инспирирање и водење на вработените во организацијата, усовршување на други, иницирање или управување со промени, тимска работа и соработка и управување со конфликти.

Карактеристика на концептот за емоционалните компетентции е што вклучува компетентции кои се мултифункционални и преносливи во животни вештини, вклучувајќи ги и личните, социјалните и компетентците за вработливост. Тие не може да се усвојат само со класична настава и потребно е да се вградат со помош на современи методи на обука во кои студентот е во фокусот на процесот на учење

Според Големан користењето на концептот на емоционалните компетентции овозможува успех во работењето во сите професии, особено во менаџерските. Менаџерите со изразена емоционална интелигенција позитивно влијаат врз резултатите во организацијата.

Сите овие компетентции и знаења исто така се од суштинско значење за лично исполнување, за социјална вклученост и активно граѓанство, и за вработување на пазарот на трудот. Како такви, тие се важни како компетентност за живеење, а не само на пазарно вреднувани компетентции.

Развојот на образовниот системот може да биде од голема помош во развој на клучните компетентции на идните менаџери. Важноста на емоционалните вештини за справување со обврските и предизвиците на менаџирањето, како и за воспоставување на здрави и продуктивни меѓучовечки односи е истакнувано од голем број значајни автори и истражувачи особено во последните триесеттина години (Lovel, Kosten, 2000; Ostroth, 1981). Ваквите научни сознанија имплицираат потреба од воведување на систематска едукација за развој на емоционалната интелигенција на сите нивоа во образовниот систем, преку подготовка на адекватни програми и обуки.

ЗАКЛУЧОК

Клучна цел на високообразовните институции е фокусирање кон клучните компетенции со цел зголемување на професионализмот, компетентноста и вработување на пазарот на трудот. Важен дел од оваа цел е воведување на клучните компетентности во фокусот на наставната програма во сите субјекти. Непостоењето на јасно дефинирани компетенции и стандарди за менаџерските професии е една од слабите алки на системот за професионален и кариерен развој на идните менаџери. Пристапот на високообразовните политики за поддршка на студентите во стекнувањето на клучните компетенции, бара креирање и имплементирање на стратегија базирана на дефинирање на неопходни вештини и компетенции усогласени со професионалните вредности и верувања, врамени во професионални стандарди на организациските структури.

Стратегијата базирана на клучните компетенции ќе овозможи трансформација на карактеристиките на актуелниот образовен систем во клучните аспекти како што се: премин од меморирање во критичко размислување, надминување на хиерархиската релација помеѓу наставниците и студентите, фокусирање на усвојување на способноста на учење, а не на добивање дипломи, спречување на љубопитност со давање готови одговори, недостаток на практична акција и примена на знаењето. Ваквите трансформации ќе обезбедат професионален развој и изградба на свест за вградување на професионални, социо-емоционални и лидерски компетенции кај студентите, низ процесот на образование во додипломски и постдипломски студии

ЛИТЕРАТУРА

- 1) Goleman, D, Voјacis R, Maki E, (2006). *Емоционална интелигенција у лидерству*. Нови Сад: Mozaik knjiga .
- 2) Goleman, D. (1997.). *Emocionalna inteligencija: Zašto je važnija od kvo-cijenta inteligencije*. Zagreb: Mozaik knjiga.
- 3) Feather, N. T. (1990). *The Psychological Impact of Unemployment*. New York: Springler-Verlag.
- 4) Mortimer, J. T. & Peterson, A. C. (1994). *Youth Unemployment and Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

ПРЕТПРИЕМАЧКО ОБРАЗОВАНИЕ КАКО ПРЕДУСЛОВ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ

Доц. д-р Маја Кочоска

Бизнис академија Смилевски – Бас, Скопје

maja.kocoska@gmail.com

УДК: 334.722:37(497.7)

331.5]:334.722:37(497.7)

АПСТРАКТ

Инвестирањето во образованието има исклучително значење и поддршка за економскиот раст и благосостојба на секоја земја. За тоа е потребно креативна и флексибилна работна сила која располага со практични знаења и вештини. Образовниот систем на секоја земја е одговорен за создавање на позитивно опкружување кое ќе го поттикнува претприемачкиот дух. Традиционалните методи и техники на учење станаа недоволни во новото комплексно општество. Потребата од нови и иновативни начини на размислување постојано расте, а следствено на тоа и потребата од нови и иновативни методи и техники на пренесување на знаењето.

Идејата за промовирање на претприемаштвото во образованието зема замав последниве години, а целта е остварување на резултати на повеќе полиња: индивидуален развој, зголемување на перформансите на образовните институции, охрабрување во придонесот за општествен развој и рамноправност, креирање нови работни места и економски раст. Потребата од претприемачко учење бележи еден континуиран раст, иако во моментот постојат неколку ограничувачки фактори како што се човечките ресурси и финансиите пред сè, а потоа и тенденцијата на изедначување на поимот претприемачко образование исклучиво со мотивирање на поединците и снабдување со вештини кои се потребни за започнување на бизнис. Спротивно на ова, претприемачкото образование има улога во развивањето на сеопфатен сет од компетенции кои може да се применат во различни професии. Тоа ќе помогне во способноста на поединецот да размислува критички, да презема иницијативи, да решава проблеми и да соработува. На ваков начин се открива желбата и способноста за креирање вредност за себе, за другите и за општеството во целина.

Клучна улога во остварување на овие промени има наставниот кадар, менаџментот и сите останати стејкхолдери кои низ процес на претходно креирани програми и обуки ќе влијаат најнапред на подигнување на свеста за потребата од претприемачко општество и целосна поддршка на целиот процес .

Целта на овој труд е да укаже на значењето и потребата за креирање на политики и стратегии за промовирање на претприемачко образование кое ќе учествува во процесот на создавање поединци кои со своите работни навики и знаења ќе бидат подготвени да го променат општеството; потребата од интервенции во образовниот систем, како и споредба со земјите од регионот.

Клучни зборови: претприемачко образование, економски раст, креативност, знаење.

ВОВЕД

Според соопштението на Заводот за статистика за третиот квартал од 2014 година стапката на невработеност во Р. Македонија изнесува 27,9% што покажува благо намалување од минатите години, но не доволно. Споредено со земјите од регионот овој процент е ист и во Босна и Херцеговина, во Србија е околу 18%, во Албанија е исто 18%, а само во Косово стапката е повисока и изнесува 30%. Од друга страна, Хрватска има стапка на невработеност од 17,8%, а Словенија 13,9%.

Според листата на најмизерни земји во светот правена врз основа на стапките на инфлацијата и невработеноста, Р. Македонија од прво место во 2011 година од вкупно 92 земји преминува на 11 место во 2013 година и конечно во резултатите од 2014 година ја нема на оваа листа. Сепак, ова не дава за право да констатираме дека проблемите се решени. Стапката на невработеност, особено на младата популација, сè уште е многу висока, а според одрени истражувања дури и највисока во регионот со дури 54%³⁶.

Проблемот со невработеноста, особено на младото население од 15 до 29 години, од година во година се зголемува, а од особено значење е фактот што оваа група влегува во рамките на неактивно население. Од друга страна, добар дел од младите заминуваат во

³⁶<http://www.businessinsider.my/worlds-most-miserable-countries-2014-8/#.VAmJzvmSyKs#GEoSc0WU5ObdZgO3.97>

странство што уште повеќе влијае на целокупниот раст и развој на државата.

Главен приоритет на секоја земја е развој на успешна економија која ќе се потпира на иновативни и конкурентни компании чија основна цел е да обезбедат одржлива благосостојба за сите граѓани и континуирано да создаваат квалитетни работни места. За да се оствари овој приоритет најнапред треба да се влијае на зголемување на свесноста за потребата од доживотно учење и претприемачко образование преку примена на пакет мерки низ сите етапи во образовниот циклус. „Главна цел на претприемачкото образование не е да ги наведе граѓаните задолжително да отворат свои бизниси туку да им даде на младите луѓе способност да размислуваат позитивно, да бараат можности за реализирање на идеите, да имаат самодоверба за постигнување на своите цели и да ги искористат своите таленти за изградба на подобро општество.“ Thomas Cooney: The need for countries to Adopt an entrepreneurship education strategy

Иницијативата за претприемачко образование датира од 2006 година со Агендата за претприемачко образование во Европа, Осло чија цел е промовирање на **претприемачкиот начин на размислување на систематски начин**. Треба да се направи јасна дистинкција помеѓу претприемачкото образование и претприемачкото учење при што првото го опфаќа процесот на стекнување компетенции преку наставата, а второто се однесува на дополнителното стекнување компетенции со помош на искуството и самоиницијативата.

Претприемачкото образование има за цел да влијае на развивање на претприемачките вештини кои се однесуваат на способноста да се преземаат иницијати, критички да се размислува, да се биде способен тимски да се работи и соработува во процесот на индивидуално или заедничко решавање на одредени проблемски ситуации. Ова бара имплементација на нови начини и методи на реализација на образовните програми низ сите степени во образовниот систем во кои акцентот ќе биде ставен на споделување реални ситуации и искуства, решавање проблемски студии на случај и поврзување со бизнис заедницата со цел да се создаде база на поединци кои успешно ќе се справат со сите предизвици.

ПОВРЗАНОСТ НА ПРЕТПРИЕМНИЧКОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ

Глобалното истражување на претприемаштвото (Global Entrepreneurship Monitor – ГЕМ) е најголемото истражување кое врши мерење на меѓусебното влијанието на претприемаштвото врз економскиот развој и тоа на светско ниво. Елементите на оваа поврзаност се претставени во еден сеопфатен модел кој ја покажува нивната меѓусебна поврзаност. Фокусот е ставен на три главни цели, и тоа: 1) мерење на разликите во нивоата на претприемачките активности помеѓу земјите; 2) идентификација на факторите кои го одредуваат степенот на претприемачките активности; и 3) идентификација на политиките кои ќе влијаат во насока на унапредување на овие активности.³⁷ Оттука, фокусот на ГЕМ не е ставен на мерење на регистрирани компании туку истражување на претприемничкото однесување и перцепциите на поединците. Претприемаштвото како процес бара преземање иницијативи или активности со цел искористување на можностите кои ги нуди земјата. Генерално, причините кои влијаат на остварување на ваквиот процес се поделени во две групи: 1) поволни можности на пазарот и 2) располагање со соодветни вештини и способности, како и поседување самодоверба во насока на реализирање на сопствените идеи. Потребата од знаења и вештини влијае во голема мера врз зголемување на индивидуалната конкурентност, ја поттикнува мотивацијата и активното барање на работа, го подобрува емоционалниот статус и го зголемува нивото на свесност, сигурност и доверба во сопствените компетенции. Оттука се истакнува потребата од активирање на претприемачкиот дух на секој поединец кој претставува комбинација од одредени ставови, однесување, знаење и вештини, ориентација кон постигнување, ентузијазам, енергичност, одговорност, иновативност. Овој претприемачки дух потребно е да започне да се гради уште во основното училиште поради тоа што процесот на учење нема линеарен тек. Во раните години секоја индивидуа многу полесно и побрзо ги прифаќа новите знаења, вештини, начини на однесување. Со секоја наредна фаза или степен на образование доаѓа до зголемување на индивидуалните компоненти што е последица на акумулираните елементи кои влијаат на зголемување на капацитетот и способноста за прифаќање нови знаења

³⁷ Национален тим за ГЕМ Македонија: Претприемништвото во Македонија, Македонска развојна фондација за препријатија, Скопје, 2009, стр.8

и вештини. Но, во праксата обично процесот се одвива со обратен редослед.

Податоците кои се добиени од многубројните истражувања спроведени од страна на ГЕМ покажуваат дека претприемачките активности се условени од група фактори кои влијаат директно на претприемачките можности и капацитети, а со тоа индиректно на економскиот раст и развој на земјата. При тоа, овие фактори се поделени во девет области и тоа: финансии, владини политики, владини програми. Трансфер на истражување и развој, комерцијална и правна инфраструктура, отвореност на домашен пазар, физичка инфраструктура, културни и социјални норми, и она што е предмет на овој труд, претприемачко образование и обука. Од посебно значење е фактот што сите овие области континуирано се оценуваат со цел да се измери нивното влијание. Но, и покрај тоа што областа претприемачко образование од 2008 до 2014 година постојано го зголемува процентот и укажува на зголемената свесност за негова потреба, сепак во споредба со останатите фактори сè уште е на последно место како фактор кој влијае на развојот на претприемачката култура, а со тоа на вкупниот раст и развој на државата.

УСЛОВИ И ПОДДРШКА ЗА ПРЕТПРИЕМАШТВО

Во 2013 година во Р, Македонија биле испитувани 8 експерти за условите и поддршката на младите во врска со претприемаштвото, како и постоење на претприемачкиот дух. Од вкупно 8 изјави експертите најмногу се согласуваат околу изјавата „можностите надвор од државата се поатрактивни“. Споредено со земјите од ЕУ значително е поголем овој процент. Исто така големо согласување има околу изјавата „повеќето млади кои станале претприемачи биле поттикнати од нивните семејства, блиски роднини и пријатели“, а не од личната иницијатива што покажува дека навистина недостасува претприемачка култура која е резултат на недостиг од претприемачко образование.

Потребата од претприемачко образование кое ќе влијае на зголемување на претприемачките перцепции и активности евидентно се зголемува. Сепак, може да се забележи мал напредок во трите нивоа на формално образование како резултат на одредени донаторски проекти во Р. Македонија – обуки за наставниот кадар во насока на подобрување на вештините за поттикнување на претприемачкиот дух, пренесување на знаењето, прилагодување на средината и др. Потоа

отварање кариерни центри во образовните установи, организирање натпревари, саеми и други маниферстации. Исто така предметите Бизнис и Претприемаштво се воведени како задолжителни предмети во средните училишта, но во однос на високообразовните институции сè уште не се усогласени студиските програми за оваа проблематика. Од друга страна, освен еден бизнис инкубатор и центар за развој на почетни бизниси кој треба да им овозможи на младите директно да ги почувствуваат претприемачките активности, постои огромна стагнација на овој план. Како една од причините за ваквата ситуација се наведува остатокот од социјализмот во образовниот систем. Според истражувањето спроведено од страна на Бирото за развој на образованието во мај-јуни 2012 година една третина од наставата во основното и средното образование сè уште се одвива на традиционален начин т.е. фронтално каде наставникот зборува, а студентите слушаат. При тоа, како извор за учење се користи исклучиво приложената литература која учениците задолжително треба да ја користат со цел да одговорат на поставените прашања. На ваков начин се оневозможува развој на креативното мислење.

И во рамките на истражувањето спроведено од страна на ГЕМ експертите најмалку се согласуваат за изјавата „наставата во основното и средното образование поттикнува креативност, самостојност и лична иницијатива“ која од 2008 година па наваму континуирано се намалува. Споредбата со другите земји е дадена во следната табела:

Табела бр. 1: Претприемачко образование во основното и средното образование

	МКД				ХР	СЛ	Би	ТУ	ЕУ-28
	2008	2010	2012	2013	2013	2013	2013	2013	2013
Наставата во основното и средното образование поттикнува креативност, самостојност и	2.20	2.19	2.17	2.12	2.02	2.31	2.11	2.17	2.31

лична иницијатива									
Наставата обезбедува соодветни инструкции за пазарните принципи	2.2 1	2.1 4	2.4 0	2.1 7	1.9 1	1.9 4	1.9 4	2. 49	2.1 4
Наставата посветува соодветно внимание на претприемаштвото и создавањето нови бизниси	2.1 8	2.2 6	2.4 0	2.5 6	1.6 6	1.9 4	1.9 4	2. 20	1.9 2
Просечна вредност:	2.2 0	2.1 9	2.3 0	2.2 7	1.8 6	2.0 6	2.0 4	2. 29	2.0 7

Извор: Претприемништвото во Македонија, Македонска развојна фондација за претпријатија, Центра за развој на нови бизниси – Машински факултет, Универзитет Св. „Кирил и Методиј, Скопје, 2014 стр. 56

Во високото образование средната оцена изнесува 3.05 која покажува поголема стимулација споредено со претходната анализа во основните и средните училишта. Највисока оцена има изјавата „образовните програми од областа на бизнис и менаџмент обезбедуваат добра подготовка за започнување бизнис“ која по опадот од 2012 година повторно за 2013 година ја наминува вредноста 3 што покажува степен на стимулативна улога. Од друга страна, универзитетите како целина оценети се послабо бидејќи не даваат целосна поддршка, а со тоа не делуваат стимулативно. За разлика од експертите во Македонија, експертите од останатите земји не го делат мислењето дека нивната држава т.е. универзитети стимулативно делуваат на развој на претприемачката култура.

Табела бр. 2: Преприемничко образование на универзитетите

	МКД				ХРВ	СЛО	БиХ	ТУР	ЕУ-28
	2008	2010	2012	2013					
Универзитетите и факултетите обезбедуваат добра и соодветна подготовка за започнување и развој на бизнис	2.65	2.97	2.84	2.81	2.27	2.67	2.39	2.72	2.60
Образовните програми од областа на бизнис и менаџмент обезбедуваат соодветна подготовка за започнување и развој на бизнис	2.92	3.21	3.05	3.19	2.86	3.00	2.69	2.94	3.01
Системите на професионално, доживотно и стручно образование обезбедуваат добра и соодветна подготовка за започнување и развој на бизнис	2.82	2.95	2.63	3.06	2.77	2.75	2.57	3.03	2.71
Просечна вредност:	2.76	3.04	2.86	3.05	2.63	2.81	2.56	2.93	2.75

Извор: Претприемништвото во Македонија, Македонска развојна фондација за претпријатија, Центра за развој на нови бизниси – Машински факултет, Универзитет Св. „Кирил и Методиј, Скопје, 2014 стр. 57.

Генерално претприемачкото образование има оцена под три (на скала од 1 до 5) што претставува нестимулирачки фактор.

Препораките на Европската комисија бараат вклучување на претприемнички активности во и вон наставата и сериозен пристап во промовирање на самовработувањето, иновативното размислување, креативноста и технолошкиот развој спротивно на долгогодишното промовирање на сигурна и безбедна работа кај друг.

Состојбата се потврдува и со резултатите добиени преку истражувањето спроведено во јуни 2014 година од страна на Мрежата за поддршка на младите претприемачи.³⁸

На прашањето „Дали сметате дека образовниот систем во Р. Македонија обезбедува потенцијални кадри кои поседуваат доволно самодоверба, самоиницијатива, размислуваат позитивно, размислуваат критички, можат да се справат со одредени проблеми т.е. имаат развиено претприемачки дух?

Од вкупниот број испитаници само 9,6% одговориле потврдно, 35,4 биле неутрални, а останатите 55% одговориле негативно.

На прашањето Дали сметате дека Изучувањето на претприемаштвото како начин за стекнување со одредени вештини, ставови и однесување треба да биде дел од целото формално образование?

Од вкупниот број испитаници дури 80% одговориле потврдно, 5% биле неутрални, а 15% одговориле негативно.(Истражување на потребите и предизвиците на младите во МК. Youth entrepreneurship support network, Мрежа за поддршка на млади претприемачи, ИПА Инструмент за граѓанско оопштество CSF, јуни 2014)

По ова истражување советниците во Бирото за развој даваат неколку препораки кои главно се однесуваат на примената на обуки врз наставниот кадар во согласност со промените во студиските програми, потоа поактивна настава и современи методи на работа.

ЗАКЛУЧОК

Претприемаштвото е основен двигател за одржлив економски раст на секоја економија. Затоа, секоја земја треба да се стреми кон создавање иновативно и претприемачко општество кое ќе биде засновано на креативност, иновативност и преземање ризик. Но, пред тоа потребно е да се влијае на поттикнување на претприемачкиот дух кај младите, да се зголеми нивната самодоверба, решителност и иницијативност. Секоја развиена економија треба одговорно да се однесува кон образованието кое претставува нејзин главен стожер.

³⁸ Истражување на потребите и предизвиците на младите во МК. Youth entrepreneurship support network, Мрежа за поддршка на млади претприемачи, ИПА Инструмент за граѓанско оопштество CSF, јуни 2014

Современиот начин на живеење бара континуирано подобрување на целиот образовен систем заради зголемување на неговиот квалитет и адаптирање на наставата согласно новите промени и потреби во општеството.

Создавање конкурентни и иновативни компании е главен приоритет на секоја земја бидејќи само на ваков начин може да се генерираат голем број работни места и одржлива благосостојба за сите граѓани. За таа цел потребно е пред сè да се работи на развивање на вештини и компетенции кај младите кои ќе ги направат конкурентни и вработливи на пазарот на труд. Затоа, на Р. Македонија и е потребна сепфатна стратегија за претприемачкото образование која ќе придонесе кон имплементација на адекватни реформи во образованието и примена на практично ориентирани програми и ќе влијае на засилување на процесот на претприемачко учење преку поврзување на три клучни елементи: формално образование, неформално образование и бизнис секторот.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Alain Fayolle (2007): Handbook of research in entrepreneurship education, Edward Elgar Publishing, Inc.
- 2) Artur V. Markman and Kristin L. Wood (2009): Tools of innovation. Oxford University Press, Inc
- 3) Претприемништвото во Македонија, Македонска развојна фондација за претпријатија, Центра за развој на нови бизниси – Машински факултет, Универзитет Св. „Кирил и Методиј, Скопје, 2014
- 4) Стратегија за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020, изготвено со поддршка од Европската фондација за обука, ноември 2014 г.
- 5) <http://www.businessinsider.my/worlds-most-miserable-countries-2014-8/#.VAmJzvmSyKs#GEoSc0WU5ObdZgO3.97>
- 6) Истражување на потребите и предизвиците на младите во МК. Youth entrepreneurship support network, Мрежа за поддршка на млади претприемачи, ИПА Инструмент за граѓанско оштество CSF, јуни 2014
- 7) Национален тим за ГЕМ Македонија: Претприемништвото во Македонија, Македонска развојна фондација за претпријатија, Скопје, 2009

СТЕКНУВАЊЕ НА ПРИМЕНЛИВИ ВЕШТИНИ ЗА ПОГОЛЕМА ВРАБОТЛИВОСТ

Д-р Мирјана Стојческа Ѓорѓиоска

Бизнис Академија Смилевски, mirjanastojceska@gmail.com

Евгенија Ѓорѓиоска

Студент на Филолошки факултет „Блаже Конески“ Скопје,

evgenija_gorgioska@yahoo.com

УДК: 331.5:377.3

АПСТРАКТ

Функцијата на стручното образование е развој на стручните компетенции потребни за работа кои мора да ги задоволат потребите на модерниот, конкурентен и флексибилен пазар на труд, подготвен на брзи промени, и да го поддржат успехот на поединецот на таквиот пазар на труд. Тоа ја наметнува потребата од примена на програми кои ќе овозможат развој на применливи вештини, полесна вработливост и поголема подготвеност за да се одговори на новите барања на работодавачите.

Преведувањето на работните знаења во работно познавање ја потенцира потребата од работна сила која не само што ќе поседува специјализирани знаења, релевантни за работните места, туку и ќе поседува развиени генерични знаења и вештини за да се адаптира на новите технологии и да ја менува реалноста во која се манифестира. Денес, повеќе од кога било, од клучно значење е сите да добиваат високо квалитетно образование и обука за да се опремаат со компетенции кои им се потребни да бидат економски активни и вработливи и да го подобрат животот во целина.

Клучни зборови: вештини, компетенции, вработливост.

РАЗВОЈ НА ВЕШТИНИ

Развојот и подобрувањето на вештините и компетенциите се основен фактор за добивање добра работа, за подобрување на продуктивноста и одржливоста на компаниите, но и основа за подобрување на работните услови и на перспективите за вработување. Развојот на вештините не може да се реализира парцијално. Потребен

е континуиран процес на учење од предучилишното, основното, средното образование. Но, најважен елемент на овој процес е учење преку апликација на теоријата во практиката.

Важно е да се препознае дека индивидуалните вештини не придонесуваат само во зголемување на можностите за вработување, туку помагаат и во развојот на човечките капацитети. Ваквите компетенции доведуваат до поголема мотивација за учесникот бидејќи се во директна корелација со личниот и професионалниот развој. Развојот на поспецифичните вештини е во насока на создавање можност за подобро работно место.

Вработувањето е резултат на повеќе фактори кои имаат важна улога за да се дојде до работно место, да се менаџираат промените како и да се поттикнат компаниите да воведат нови технологии и да се вклучат во нови пазари. Но основни се вештините. Овие вештини (soft skills) вклучуваат и голем број на компетенции: интерперсоналните компетенции, работата во тим, лидерството, планирањето, координацијата и практичното решавање на проблемите. (Вештини и практична работа за подобрување на можностите за вработување:13)

Теоретската настава има придонес за развојот на вештините. Но практичната работа е од особена важност за развојот на вештините. Преку практичната работа, учениците добиваат можност да развијат вештини за критичко размислување, аналитичко размислување како и технички вештини кои се важни за одредено работно место. Има позитивен ефект и за учениците, но и за компанијата. Преку практичната работа, компанијата може да ги развие оние вештини и компетенции кај практикантот кои се неопходни за специфично работно место. Паралелно, практикантите преку овој инструмент добиваат пристап до компанијата каде што би сакале да работат, преку практичната работа создаваат мрежа на контакти со вработените и менторите, учат за организациската култура на компанијата, и ги развиваат техничките компетенции клучни за успешноста на соодветната компанија.

АКТУЕЛНИ ПРОБЛЕМИ

Компаниите сметат дека нема соодветен кадар бидејќи формалното образование не создава кадар со вештини соодветни со барањата на пазаротна трудот денес. Знаењата, вештините и

компетенциите добиени во средното стручно образование им помогнале за да го продолжат образованието на високообразовните установи, но не и да бидат конкурентни на пазарот на трудот. Тоа се должи пред се на слабата соработка меѓу училиштата и бизнис секторот што резултира со слаба и претежно лошо организирана практична обука и недоволно стекнатите меки вештини во текот на учењето кои се потребни на пазарот на трудот.

Недостатокот од современи материјали за учење е сериозна пречка кон професионалниот напредок. Треба да се направат одредени промени во средното стручно образование со цел да се зајакнат меките вештини и компетенции на учениците, како: креативно мислење, аналитички способности, решавање на проблеми и претприемништво.

И покрај фактот што во последно време се прават сериозни обиди за подобрување на состојбата сеуште образовниот систем и пазарната економија не воспоставиле задоволителни релации. Подолго време се зборува за потребата од зајакнување на врската меѓу овие два сектора но сеуште практиката не соодветствува со посакуваната состојба. Од една страна, компаниите го обвинуваат образованието дека не подготвува работници кои ним им се потребни додека од друга страна образованието ги обвинува компаниите дека не сакаат да соработуваат и не се спремни да инвестираат во продукцијата на кадрите кои им се потребни.(колаборативна евалација:57).

За да може училиштето благовремено да одговори на потребите на пазарот на труд потребно е да има навремени информации за движењата и промените на пазарот на труд, да има доволно моќ или во соработка со компаниите да креира профили и организира практична обука за учениците. За квалитетно изведување на практичната настава потребно е склучување на долгорочни договори за деловно-техничка соработка со компаниите. Затоа е потребна систематска реорганизација на одржувањето на праксата на учениците во компаниите, преку воведување на систем за континуирано следење и вреднување на работата на ученикот, следење на неговиот развој преку менторски систем. Со тоа ќе се зголемат стручните компетенции, одговорноста, работните навики кај учениците, што од своја страна директно ќе го надмине формалното присуство на учениците во компанијата, што претставува честа реална состојба.

Учениците се добро оспособени за продолжување на образованието. Меѓутоа, во реализацијата на ученичката пракса има проблеми бидејќи во некои случаи таа се реализира повеќе формално. Поради тоа учениците имаат проблем да ги стекнат неоподните компетенции за работа.

Најчесто таа се остварува врз основа на лични познанства и со вложување на лични напори од страна на вработените во средните стручни училишта. Јасно дефинирани механизми кои би претставувале системски решенија за овој проблем не постојат. Свесни за недостатокот на практични вештини кај учениците наставниците посветуваат посебно внимание на организационата компонента на истата. Други сметаат дека причина за слабите резултати од практичната обука на учениците е што компаниите немаат доволно доверба во способностите на учениците и нивната практична обука претежно се реализира преку набљудувачки начин наместо преку изведба. .(колаборативна евалација:67).

Кај повеќето струки проблемот не е во недостиг на опремата или во нејзината несоодветност туку во потрошните материјали кои се користат при обуката. Неопходно е перманентно обновување на потрошните материјали кои ги користат училиштата во своите кабинети и лаборатории при реализацијата на училишната практична обука на учениците

Дополнителен проблем во училиштата претставува недостигот на современи учебници. Интересно е што и покрај заложбите за развивање на поедини компетенции, ниту еднаш не е спомената потребата од зајакнување на т.н. меки вештини кај учениците – проблем што го потенцираат вработувачите, универзитетите и завршените ученици.

Најмногу забелешки се однесуваат токму на слабите специфични вештини кои учениците кои се вработиле не ги поседуваат. Тие поседуваат добри општообразовни и теориско-стручни знаења но не и специфични кои се потребни за одредени работни места. проблемот произлегува од слабата соработка на училиштата и компаниите и слабостите во реализацијата на практичната настава на учениците во компаниите.

РЕАЛИЗИРАЊЕ НА ПРАКТИЧНА НАСТАВА

Има потреба од зајакнување на практичната обука во компаниите. Меѓутоа, сите вината за неуспешното спроведување на практичната обука ја гледаат кај “другите” а најмалку кај себе. Училиштата често се немоќни да воспостават контакт со компаниите и притоа користат лични врски и пријателства за да обезбедат практична обука на нивните ученици. Компаниите се незаинтересирани да иницираат промена на состојбата бидејќи се водат од моменталната состојба во државата каде можат да бираат работници од големиот број на невработени лица. Дури и оние компании кои сакаат да соработуваат со училиштата и го гледаат својот интерес во продукција на нови профили кои им се потребни не го знаат патот и начините како тоа да го остварат. Очигледно е дека треба да се воспостави одреден линк кој ќе ги поврзува овие две заинтересирани страни. логично е да се очекува тоа да биде Центарот за стручно образование, Стопанската комора и локалната самоуправа.

Самата практична обука најчесто се реализира доста формално и предизвикува револт како кај училиштата и компаниите така и кај учениците. Дел од училиштата се повеќе склони решенијата да ги бараат во нивно опремување со лаборатории во кои ќе се користи техника и технологија соодветна на пазарот на труд за да можат на учениците да им дадат доволно практични вештини, одошто тој недостаток да го компензираат преку соработка со компаниите.

Со ФАРЕ реформата, училиштата добија современа опрема која требаше да им послужи за подобро оспособување на учениците со стручни и практични компетенции. Меѓутоа, денес, дел од неа, особено лабораториските уреди и машините за практична настава не одговараат на опремата која денес се практикува во компаниите. Од друга страна, се наведува проблемот со набавка на потрошен материјал кој е потребен за обука на учениците. Со СЕА проектот се опремија реални компании, меѓутоа мал број од нив работат.

Сите се свесни дека проблем постои но никако да се реши. Можеби прашањата што се поставуваат всушност се поставуваат погрешно. Можеби вистинското прашање е: Што се случува со светот на трудот поради што образованието тешко да може да одговори на неговите потреби? Дали динамиката на промени на пазарот на труд особено динамиката на развојот и примената на нови технологии во

процесите на работа е толку силна што образованието тешко тоа го следи? Дали развојот и менувањето на курикулумот се остварува со помош на изградени механизми кои ќе ги детектираат овие промени и ќе овозможат навремено реагирање?

Одговорот се наоѓа во самите забелешки кои ги истакнуваат повеќето вработувачи, наставници и другите заинтересирани страни: недостаток на меки вештини, потреба од дообука на работното место, недостаток на навремени информации и недостаток на самоиницијативност и претприемнички вештини. Очигледно е дека на учениците не им недостасуваат теориски стручни знаења. Она што им недостасува се повеќе меки вештини и конкретни, специфични работни вештини. Училиштата тоа можат и треба да го сторат. Она што загрижува се специфичните вештини. Во услови на динамичен пазар, тешко може училиштето толку брзо да се адаптира за да овозможи на учениците да им дава и конкретни, за вработувачите т.е. работните места потребни, специфични вештини.

Реализацијата на практичната обука на учениците во училиште и во компаниите проблем кој го потенцираат сите. Значајно прашање кое има потреба да се одговори е како да се надмине проблемот со недоволната соработка меѓу училиштата, вработувачите. Недоволна е практична настава на учениците во компаниите. Курикулумот покажува слабости во поглед на компатибилноста со новите технологии и новите работни места и има потреба од негово ревидирање. Опремата е релативно добра но недостасуваат потрошни материјали; а постои недостиг и на учебници. .(колаборативна евалација:77).

СЛОБОДНИТЕ ЧАСОВИ НА УЧИЛИШТЕТО И РАЗВОЈОТ НА ВЕШТИНИТЕ

Компонентата за стручно образование и обука УСАИД ја заснова својата работа врз три проектни столбови: градење на меките вештини кај учениците, подобрување на практичната обука со учење преку работа и поддршка на учениците при изборот на кариера преку кариерно советување. Секоја од овие програми кои се реализираат во рамките на слободните часови на училиштето, придонесува кон подобро кариерно образование за учениците и нивна подготовка за светот на работата.

Подготовка за вработување и работа има цел подобрување на вештините за вработување на учениците и им помага во нивната

подготовка за предизвиците на пазарот на труд. Оваа програма, преку интерактивност и тимски задачи, цели кон зголемување на вработливоста на учениците, ги развива нивните меки вештини и ги подготвува да бидат активни баратели на работа. Програмата е имплементирана во 35 средни стручни училишта преку слободните часови, и во 39 средни училишта интегрирано во редовните предмети. Придобивка од оваа програма имаа приближно 4476 ученици во седумте пилот-општини.

Програмата Учење преку работа има цел да ги подобри практичните вештини на учениците и да го поврзе образованието со потребите на пазарот на трудот. До сега приближно 1444 ученици беа опфатени преку слободните часови наменети за програмата Учење преку работа. Како резултат од имплементацијата на програмата и предизвиците со кои се соочија наставниците во тек на апликацијата, беа развиени дополнителни две програми – Ментори во компании и Практична обука на наставници во компании.

Програмата Ментори во компании ги поддржува компаниите во обука на кадар кој ќе работи со учениците кои доаѓаат со цел да ја реализираат практичната настава во компаниите, но во координација со училишните програми. Развиените стандарди за ментори во компании и прирачникот за обука за стручен и друг кадар за изведување практична обука со работодавач, имаат за цел да ја помогнат и поддржат соработката со училиштата и ефективноста на ученичката пракса во компаниите.

Програмата Практична обука на наставници во компании акцентот го става врз наставниците и нивниот професионален развој. Преку оваа програма се развива свеста за значењето на професионалниот развој на наставниците за средно стручно образование, ги ориентира наставниците кон идентификување на потребите за учење, но и да планираат и реализираат сопствена практична обука во компаниите.

Програмата Кариерно советување поставува систем за кариерно советување на учениците во средните училишта. Им помага на учениците да ги идентификуваат нивните интереси, да ги земат предвид нивните способности и можностите на пазарот на труд, да подготват индивидуален кариерен план и да донесат издржана одлука за нивниот избор за кариера. Од оваа програма до сега придобивки

имаат 287 ученици преку индивидуално кариерно советување и 565 ученици ја следат преку слободните часови. (www.yesnetwork.mk/komponenta-za-strucno-obrazovanie)

ЗАКЛУЧОК

Од претходно наведеното произлегуваат следните заклучоци:

- Курикулумот почесто треба да се ревидира и да се направи квалитетен сооднос помеѓу теоријата и праксата, да се зголеми обемот на практичната настава, да се создаде можност за брзо внесување на потребни предмети, содржини и профили;
- Практичната обука да биде зајакната со системски решенија и да не зависи од амбициите, можностите, личните контакти и напорот на поединци;
- Посебено треба да се обрне внимание на практичната обука на учениците во компаниите. Системското решение треба да ја олесни оваа соработка меѓу компаниите и училиштата. Притоа, треба да се имаат предвид решенијата што земјите во Европа ги спроведуваат на овој план т.е. активно вклучување на локалната самоуправа во процесот, формирање на фондови за обука, акредитирање на компании за практична обука на ученици и лиценцирање на вработени-ментори за обука на ученици, практиканството и/или надградба на компетенциите и сл. Компаниите во кои се реализира практичната настава треба да имаат, со закон регулирани, бенефиции во однос на персоналниот данок, и во другите обврски што ги имаат кон државата;
- На училиштата им треба зајакнување на постојните и градење на нови физички капацитети. Ова пред се се однесува на подобрување на состојбата во училиштата со лаборатории, работилници и нагледни објекти, опрема и потрошен материјал. Ваквата интервенција ќе овозможи подигање на квалитетот на учењето и зајакнување на училишната пракса;
- Активирање на реалните училишни компании;

- Неопходно е да се изградат системски решенија за подобрување на соработката со пазарот на трудот;
- Примена на програмите Подготовка за вработување и работа, Учење преку работа и Кариерно советување во рамките на слободните часови на училиштето и нивно интегрирање во постоечките предмети;
- Поголема вклученост на локалната бизнис заедница, како и универзитетите во креирањето на образовните програми;
- Тоа теба да придонесе за:
- Зајакнување на вештините кај учениците;
- Подигнување на конкурентските способности на компанијата;
- Подобрување на работните успеси;
- Активирање на знаењата и вештините на вработените;
- Подобрување на постојните и креирање на нови Кариерни Центри во средното стручно образование;

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) CEDEFOP (2012): From education to working life - The labour market outcomes of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012;
- 2) Агенција за вработување на Република Македонија: Национален извештај од анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2011/2012 година;
- 3) Вештини и практична работа за подобрување на можностите за вработување (2013), Триаголник
- 4) Колаборативна евалуација на влијанието на реформираното четиригодишно средно стручно образование образование (2010), МОН, ЕТФ, ЦСОО
- 5) Методологија и инструменти за анализа на мрежата на средни училишта во Р Македонија (2014), Британски совет во Македонија
- 6) Национална стратегија за вработување на РМакедонија 2015 (2011), Министерство за труд и социјална политика
- 7) Невработеност-ризици и предизвици, Истражувачка студија, подготвено од: Јонуз Абдулаи, Јорде Јакимовски, Благоица

Новковска, Мемет Мемети, Мирјана Марковиќ, Еленора
Серафимовска, Билтен број 1021 на УКИМ, Скопје 15.12.2011

- 8) Твининг проект, Методологија за развој на наставни планови
ипрограми, Скопје, 2012;

УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО РАЗВОЈОТ НА ИНТЕРКУЛТУРНИ КОМПЕТЕНЦИИ КАКО ЗНАЧАЕН ФАКТОР ЗА РАБОЈ НА КОНКУРЕНЦИЈАТА

Вон. проф. д-р Менде Р. Солунчевски

Министерство за одбрана/Бизнис академија Смилевски

mendesolun@yahoo.com

Ивана М. Солунчевска

Бизнис академија Смилевски

ivanasolunchevska@gmail.com

УДК: 005.73

005.332.4:005.73

АПСТРАКТ

Компетенциите се знаења, вештини и способности од различен вид и области кои ги поседуваат вработените во организациите. Компетенциите се поврзани со дејноста на организацијата и карактеристиките на окружувањето во кое се натпреварува истата.

Културата е збир на вредности, верувања разбирања и норми кои ги разменуваат членовите во организацијата. Може да се каже дека културата е збир на компетенции на работа и живеење на вработените во организацијата. Во услови на глобализација конкурентната организација мора да имплементира карактеристики на глобалната култура. Во таа имплементација се чини интеркултурните компетенции се сигнификантен фактор за имплементација.

Образовните институции треба да имаат примарна и првична улога во создавање интеркултурни компетенции за новообезбедените човечки ресурси.

Клучни зборови: компетенции, култура, образовни институции.

ВОВЕД

На почетокот на 21 век, односно во 2004 година Ехон во странство реализира 84% од приходите и 65% од заработувачката; за Авон оваа бројка изнесува 68%, односно 73%.³⁹

³⁹ Griffin, R. (2010) Основи на менаџмент (превод), Генекс, Кочани, стр.43

Денес окружувањето станува се повеќе глобално, а согласно тоа и бизнисот се повеќе глобален. Се поголем број фирми поголемиот дел од својата заработувачка ја остваруваат надвор од границите на сопствената држава. Ваквата реалност бара организациите се повеќе да се запознаваат со културите во земјите каде развиваат деловни активности и сакаат да остварат што поголема пенетрација на пазарот. Тоа со успех ќе го направат доколку нивните вработени поседуваат и развиваат интеркултурни компетенции. Образовните институции се првиот праг во долгорочниот од на развојот на интеркултурни компетенции на човечките ресурси.

Трудот има за цел да даде краток приказ на придонесот на високообразовните институции во РМ во развојот на интеркултурни компетенции како основа за развој на конкуренцијата на македонскиот бизнис.

КУЛТУРА

Национална култура. Културата на една земја ги вклучува сите вредности, симболи, верувања и јазикот според кој се одвива однесувањето. Културните фактори не мора да им предизвикуваат проблеми на менаџерите кога културите на две земји се слични. Сепак можат да се јават тешкотии кога постои мало преклопување на домашната култура на организацијата со културата каде се одвива бизнисот. Покрај очигледните јазични препреки и најмалите нијанси во значењето можат да имаат големо влијание врз деловните активности. На пример Imperial Oil од Канада горивото го пласирала под името esso. Кога фирмата направила обид за продажба на гориво во Јапонија таа открила дека esso значи расипан автомобил на јапонски.⁴⁰

Организациска култура. Организациската култура претставува сложен и комплексен феномен кој влијае на севкупното работење на претпријатието. Преку организациската култура претпријатијата создаваат окружување во кое секој вработен на ист или сличен начин ги согледува сличните ситуации и истовремено го усогласува и насочува сопственото однесување.⁴¹

⁴⁰ Грифин, Р., (2010) Основи на менаџмент (превод), Генекс, Кочани, стр.45.

⁴¹ Тасевска Г., (2014), Создавање компаниска конкурентност преу промнена на културните вредности на компанијата, Трета меѓународна конференција, БАС, Битола, стр.395.

Културата може да се анализира на три нивоа. На површинско ниво се видливи артефакти кои вклучуваат работи како начин на облекување, модели на однесување, физички симболи, церемонии итн. На подлабоко ниво се искажани вредности и верувања кои не се забележливи, но можат да бидат распознаени од тоа како вработените го објаснуваат и оправдуваат она што го прават. Некои вредности стануваат толку длабоко вклопени во културата што членовите повеќе не се свесни за нив. Овие верувања и претпоставки се суштина на културата и потсвесно го водат однесувањето и одлуките на вработените.⁴²

Индивидуална култура. Културата е едно од најосетливите влијанија врз потребите на поединците, желбите и однесувањето, бидејќи сите аспекти на живот се извршуваат врз основа на влијанието на општеството во кое живее поединецот и влијанието на организацијата во која работи поединецот. Културното влијание врз поединецот се пренесува преку три основни организации: семејството, верските организации и образовните институции, а се чини дека образовните институции одигруваат се поголемо влијание врз поединецот.⁴³

ИНТЕРКУЛТУРНИ КОМПЕТЕНЦИИ

Интеркултурните компетенции се главни компетенции за кои треба да работи секој поединец за да развие едно демократско одржливо општество. Интеркултурните компетенции исто така, потекнуваат од разновидноста на организациите. Разновидноста е особина на организацијата во која членовите се разликуваат еден од друг во однос на една или повеќе важни димензии како што се: возраста, родот, етничката припадност, религиската припадност итн. Но, разновидноста не значи сама по себе интеркултурни компетенции кај нејзините членови. Затоа таа може да претставува извор на конкурентска предност, но и извор на конфликти. Како конкурентска предност се нагласува: високото ниво на продуктивност, поретка замена и отсуство на работниците, организациите како посакувани

⁴² Shein E., *Organizational(1992) Culture and Leader ship*, 2nd, San Francisko,, Josseu-Bass,pp 3-27.

⁴³ Питер П., и Донели Џ.,(2013) *Маркетин менаџмент-знаења и вештини (превод) Арс Ламина, Скопје, стр.44*

места за работа на малцинствата, подобро разбирање на различните сегменти во населението, итн.⁴⁴

За жал разновидноста во организацијата може да доведе и до конфликти. Конфликти можат да настанат кога: Поединецот мисли дека некој друг е вработен или отпуштен заради статусот на уживање на разновидност; Разновидноста погрешно се сфаќа или толкува или се состои од несоодветни реакции меѓу различни групи; Постои средина на страв, недоверба или индивидуални предрасуди; Луѓето не сакаат да ги прифатат луѓето кои се различни од нив и др.⁴⁵

Поради огромниот потенцијал на разновидност како конкурентска предност како и значењето што се придава на обидите да се избегнат негативните последици во последно време се посветува многу внимание на ефективно функционирање на организациите во разновидни средини. Во таа смисла се развиваат повеќе индивидуални и организациски стратегии за поттикнување на разновидноста, а со тоа и интеркултурните компетенции.

Индивидуални стратегии се: обид да се разберат разликите меѓу луѓето; толеранција и прифаќање на различностите; комуникација со различностите итн.

Организациски стратегии се: воведување на политика за односот со луѓето кои се различни; пракса и процедури што ги одразуваат и подржуваат овие политики; обука на тема разновидност со цел едуцирање на луѓето за разликите; создавање и одржување организациска култура што ја цени разновидноста итн.⁴⁶

За една организација да биде конкурентна на глобалниот пазар мора да обезбедува човечки ресурси од разни култури, особено од оние култури на чии пазари се натпреварува. Со други зборови внатрешното окружување на организацијата да стани разновидно. Во таков случај организацијата за да биде конкурентна треба да знае ефективно да ја управува разновидноста на внатрешното окружување. Меѓу најзначајните карактеристики кои организацијата треба да ги развива кај своите вработени особено менаџментот се: обезбедување на посветеност на врвниот менаџмент; пораст на точноста на перцепцијата; пораст на свеста за разновидноста; пораст на

⁴⁴ Грифин, Р., (2010) Основи на менаџмент (превод), Генекс, Кочани, стр.209

⁴⁵ Вид пошироко: Дафт, Р., (2011) Менаџмент, (превод), Генекс, Кочани, 89-92.

⁴⁶ Грифин, Р., (2010) Основи на менаџмент (превод), Генекс, Кочани, стр.210

разновидни вештини; поттикнување на флексибилноста; посветување на поголемо внимание на оценување на вработените; оспособување на вработените да ги предизвикуваат дескриминаторските однесувања, акции и забелешки; наградување на вработените за ефективно управување со разновидноста; поттикнување на менторство кај разновидните вработени и др.⁴⁷

Ако обезбедување на човечки ресурси од различни возрасти, семејства, религии држави, региони, ја подобрува разновидноста во глобалните компании, образовните институции се првиот праг во долгорочниот од на развојот на интеркултурни компетенции на човечките ресурси. Тие се вистинскиот медиум каде разновидноста треба да се претвори во предност преку развивање на интеркултурни компетенции како конкурентска предност на корпорациите. Во РМ компаниите кои се натпреваруваат на глобалниот пазар мораат да развиваат интеркултурни компетенции кај своите компании. Образовните институции, особено високообразовните институции се најодговорни во процесот на креирање на интеркултурните компетенции.

ОБРАЗОВНИ ИНСТИТУЦИИ

Под образование се подразбира процес, содржина и резултат од организирано или случајно учење во функција на развој на когнитивните способности како и стекнување на разновидни знаења, вештини, умешност и навика или општо знаење за природното и општественото окружување.⁴⁸ Образованите институции во РМ се институции од предшколаска возраст, основно, средно и високо образование како и работнички универзитети.⁴⁹

Образовните институции во своите програми развиваат интеркултурни компетенции. Колку тие се имплементирани зависи од капацитетите на образовните институции претставени преку човечки материјални, физички и информатуиички ресурси. Согласно нивото на развој се очекува во развојот на интеркултурните компетенции да предничат високообразовните институции. Во РМ во областа на

⁴⁷ Gareth R. Jones., Jennifer M. George., (2010) *Современ Менаџмент*, (Превод), Скопје, стр.194.

⁴⁸ <http://hr.wikipedia.org/wiki/Edukacija>

⁴⁹ <http://www.komspi.mk/?cat=8>

високото образование функционираат 20 високообразовни институции, од кои 16 универзитети и 4 самостојни високостручни школи.⁵⁰

Една од тие високообразовни институции е Бизнес Академија Смилевски-БАС. Производ на БАС на додипломски студии се оперативни менаџери. Оепаривните менаџери треба да поседуваат интеркултурни компетенции како услов за нивната ефективноист и ефикасност во конкурентните компании. Преку краток приказ на студентите во прва и последна година на студирање БАС во Битола врз основа на анализа на резултати добиени на прашалници ќе разгледаме колку оваа високообразовна институција имплементира интеркултурните компетенции во својот производ на додипломски студии.

РЕЗУЛТАТИ И АНАЛИЗА

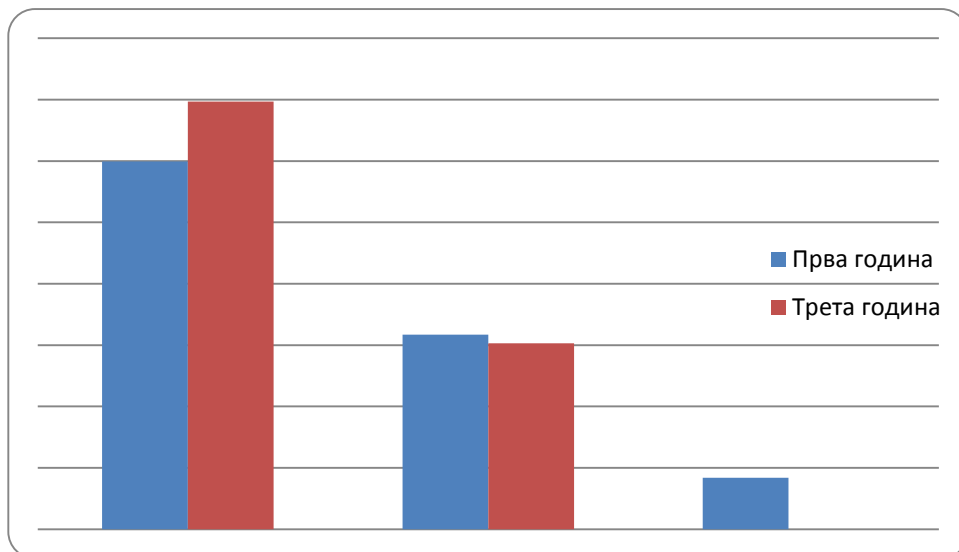
На студентите од БАС во Битола во Прва година и завршна Трета година на додипломски студии им се поставени 25 тврдења кои се одраз за интеркултурни компетенции на кои студентите имаат три можни опции на одговор: да, да и не и не.

- Тврдење за интеркултурни компетенции:
- Показувам почит спрема другиот како еднакво човечко суштество
- Не носам конечен заклучок базиран на прв впечаток
- Спремен сум привремено да ги тргнам настрана моите норми и вредности
- Показувам трпение кога се конфронтирам со нешто непознато
- Јас ги користам можностите кои произлегуваат за да запознаам нови луѓе
- Јас ги прашувам другите за нивните постапки и ставови
- Јас покажувам дека можам да ги споделам чувствата на другите луѓе
- Јас сум спремен да покажам внимание кон чувствата на другите луѓе
- Јас покажувам удобност при описот на моите слабости и силни страни

⁵⁰ <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/rang-listi>

- Јас го прифаќам фактот дека можам да згрешам
- Јас барам помош од други доколку ми е потребна
- Јас сугерирам алтернативни начини за гледање и правење на работите
- Јас ги слушам внимателно другите луѓе
- Јас ги охрабрувам луѓето да ги искажат нивните мислења и потреби
- Јас барам информации од разновидни извори
- Јас ги изнесувам моите ставови и на комплементарни и на спротивни размислувања
- Ги преиспитувам толкувањата понудени од други, вклучувајќи и авторитативни личности и извори
- Јас ги идентификувам тешкотиите и проблемите кои треба да се решат
- Активно барам решение заедно со другите засегнати страни
- Јас истражувам нови нешта и ситуации
- Ги земам во предвид вербалните и невербалните пораки
- Покажувам разбирање дека разни форми на интеракција имаат различни цели и правила
- Покажувам свесност за фактот дека другите луѓе размислуваат и се однесуваат различно
- Јас се обраќам на соодветните општествени, културни и политички актери кога ми треба поддршка
- Јас учам за другите системи на верба и светски гледишта со активно истражување⁵¹

⁵¹ Ова се дел од тврдењата на Алатката која е развиена согласно проектот Меѓукултурни градови и Европскиот центар Вергеланд, <http://www.theewc.org/uploads/files/ICC-tool%20macedonian.pdf>



Слика 1 Развој на интеркултурни компетенции на студентите од

Прва и Трета година

На сликата збирно се покажани податоци за сите тврдења на студентите. Од Сликата може да се види дека во Прва година 59,9% се изјасниле позитивно на поставените тврдења, 31,7 немаат свој став кон тврдењата и 8,4% се изјасниле негативно во однос на поставените тврдења. Ако се анализираат поединено тврдењата може да се констатира дека дури во 11 тврдења се забележани студенти кои искажале негативен став кон тврдењето. Негативен став одреден број на студенти искажале во однос на тврдењата: 3, 6,7, 9,19, 20, 21, 22, 23, 24 и 25. Најголем број студенти искажале негативен став во однос на тврдењата 3,7 и 24.

Во Трета завршна година студентите кои поминале низ образовниот процес на БАС го зголемуваат позитивниот став кон поставените тврдења. Од студентите во трета година дури 69,7% се изјасниле позитивно во однос на тврдењата, а 30,3% немаат свој став во однос на тврдењата. Ниту еден од студентите не искажал негативен став во однос на тврдењата за интеркултурните компетенции. Ако се анализира поединчно тврдењата сите студенти се изјаснале позитивно студентите по однос на тврдењата: 1, 10, 22 и 23.

И покрај завидната имплементација на интеркултурните компетенции во образовниот процес на БАС, сепак 30,3% од

студентите кои немаат одреден став за интеркултурните компетенции е добар процент кој во иднина професорскиот кадар на БАС теба да го има како предизвик во образованието на својот производ оперативни менаџери.

ЗАКЛУЧОК

Се поголем број фирми поголемиот дел од својата заработувачка ја остваруваат надвор од границите на сопствената држава. Еден од елементите на конкурентноста е организациската култура. На меѓународен план организациската култура претставува сложен и комплексен феномен кој влијае на севкупното работење на претпријатието. Интеркултурните компетенции се дел од организациската култура и се главни компетенции за кои треба да работи секој поединец за да развие едно демократско одржливо општество.

Ако обезбедување на човечки ресурси од различни возрасти, семејства, религии држави, региони, ја подобрува разновидноста во глобалните компании и влијае директно врз подобрување на интеркултурните компетенции, образовните институции се првиот праг во долгорочниот од на развојот на интеркултурни компетенции на човечките ресурси.

БАС во својот образовен систем имплементира содржини кои во значителна мерка ги подобруваат интеркултурните компетенции кај студентите како услов во процесот на развивање на идни ефективни менаџери кои ќе придонесат за зголемување на конкурентноста преку културата во организациите во кои ќе се вработат. Има простор БАС во иднина уште повеќе да се посвети кон развојот на интеркултурните компетенции на идните оперативни менаџери.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Дафт, Р., (2011) Менаџмент, (превод), Генекс, Кочани,
- 2) Griffin, R. (2010) Основи на менаџмент (превод), Генекс, Кочани
- 3) Gareth R. Jones., J
- 4)ennifer M. George., (2010) Современ Менаџмент, (Превод), Скопје, Питер П., и Донели Џ.,(2013) Маркетин менаџмент-знаења и вештини (превод) Арс Ламина, Скопје,

- 5) Shein E., Organizational(1992) Culture and Leader ship, 2nd, San Francisko, Josseu-Bass
- 6) Тасевска Г., Создавање компаниска конкурентност преу промнена на културните вредности на компанијата,(2014), Трета меѓународна конференција, БАС, Битола
- 7) <http://www.theewc.org/uploads/files/ICC-tool%20macedonian.pdf>
- 8) <http://hr.wikipedia.org/wiki/Edukacija>
- 9) <http://www.komspi.mk/?cat=8>
- 10) <http://www.mon.gov.mk/index.php/dokumenti/rang-listi>

ИСКУСТВЕНОТО УЧЕЊЕ МЕТОД ЗА УСОВРШУВАЊЕ НА ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС

Наташа Николовска

Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје

natasa.bas@gmail.com

Ненад Дафинчевски

ДЕТРА Центар

nenad.dafincevski@gmail.com

УДК: 37.015.3:159.954

АПСТРАКТ

Времето во кое живееме не носи кон усмерување на активностите кон сите промени кои ги носи со себе животот и работата. Со самото тоа се насочуваме кон остварување на нашите навики, ставови и усовршувања. Појавата на самоучењето може да се смета како реакција на промените кои настануваат во општеството. Искуственото учење може да биде предуслов за остварување на зрела, стабилна и комплетна личност доколку се оствари процесот на искуствено учење.

Стеknати знаења и практична работа, се главните елементи на искуственото учење. Овој метод на пристап до образованието значително го подобрува квалитетот на студиските програми, а студентите се побрзо и подобро ќе се здобијат со наставната програма. Студентите не само да научат нови вештини, но исто така, ќе развиваат еден нов сет на вештини потребни за успешно функционирање во денешното општество. Исто така, стануваат свесни за нивната улога во општеството, развиваат чувството за општествена одговорност.

Клучни зборови: Искуствено учење, вработливост, компетентности и стекнати знаења.

ВОВЕД

Генерално, искуственото учење е секое учење кое ги подржува студентите во примена на нивното знаење и разбирање. Воспоставување на концептуални реални слики или ситуации, каде студентите се насочуваат кон учење од реална ситуација или перцепција на вистинската слика.

На студентите им се дава можност за учење преку реална ситуација, со ангажирање за посетување на теренска студентска практика. Со студентската практика тие развиваат вештини и навики со кои можат да се справата во текот на работниот процес.

Искусственото учење ги запознава студентите со навиките и способностите кои ќе им бидат потребни во текот на работата. Битно што треба да го напоменеме е селектирањето на работодавците во процесот на избор на стручен и соодветен кадар за своите компании.

ЗОШТО ИСКУСТВЕНОТО УЧЕЊЕ Е ВАЖНО?

Саливен и Росин (2008) тврдат дека мисијата за високото образование треба да се насочи кон премостување на јзаот помеѓу теоријата и практиката и Бас (2012) укажува дека за да се направат вистинските работи треба да се вклопат образовната средина со усовршување на наставните програми со искусственото учење. Со процесот на искусственото учење се мотивираат студентите кон усовршување на нивните стекнати знаења преку образовниот процес. Преку искусственото учење, студентите се соочуваат со една непозната ситуација и ги усовршуваат методите и техниките за да можат да се соочат со непознатите ситуации во реалниот свет.

За да се завршат овие задачи, студентите најпрво треба да дознаат што тие знаат, она што не го знаат како да го дознаат. Метод на реализација, да видиме што знаеме, дали она што го знаеме умееме да го примениме и што е она што треба да го научиме, е метод со кој на студентите им се овозможува да го искусат процесот на искусственото учење. Ваквиот процес бара од студентите да се насочат на нивните предходни знаења, процесот на пренесување на нивните предходни знаења во реални (нови) ситуации, и да бидат подготвени да ги применуваат сите научени процеси и постапки во текот на работните навики. (Лин, et al., 2004).

Што значи искусвено учење, како изгледа?

Во текот на процесот на искусственото учење, ученикот/студентот е активно вклучен во поставување на прашања, истражување, експериментирање, да се биде љубопитен кон остварување на посакуваната цел е процес на искусвено учење. Процесот на искусственото учење значи соочување со предизвикот и превземање на

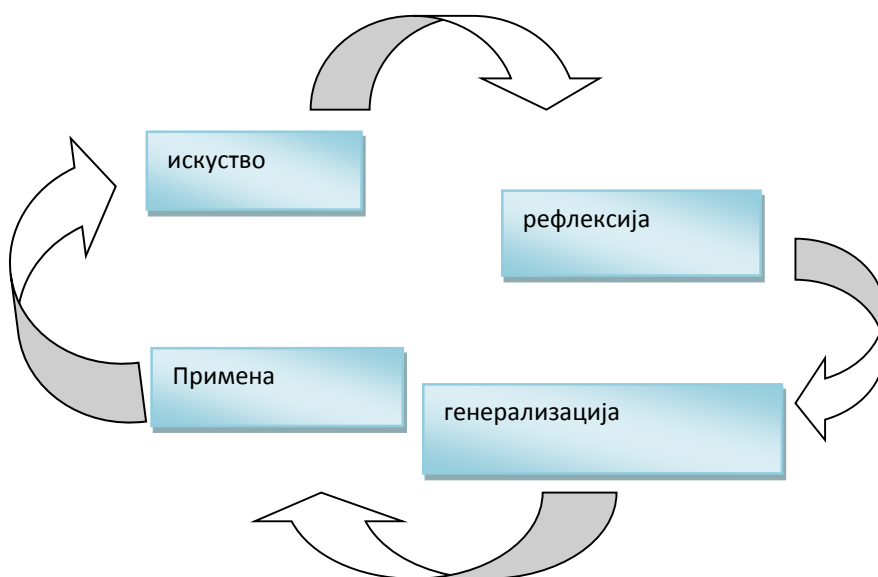
иницијатива, за донесување на одлуки и да да се биде одговорен за резултатите.

Практичната настава во воспитнообразовниот процес се повеќе се користи како термин за да се опише искусственото учење врз база на активности кои често се вклучуваат во наставната програма.

Искусствено учење е, како што сугерира името, стекнување на знаења врз основа на доживеаното искуство. Зошто учењето преку искуство е важно? Затоа што во процесот на учење човекот ги апсорбира информациите:

- 10% од она што го слушаме
- 15% од она што го гледаме
- 20% од она што го слушаме и да видиме
- 40% од она што тие дискутираат
- 80% од она што го доживуваме директно
- 90% од она што ние сакаме да ги учат другите.

Овие факти ја отсликуваат кинеската поговорка : "Она што ќе го слушнам ќе го заборавам, она што ќе го видам ќе го запознаам, а тоа што ќе го направам ќе го разберам. Една од најпознатите теории за искусственото учење е теоријата за учење од искуство на Давид Колб (1970) и е наречена Колбов циклус на учење:



ПРАКТИКИ НА ИСКУСТВЕНОТО УЧЕЊЕ ВО ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС

Постојат голем број на термини кои го отсликуваат искусственото учење како што се на пример следниве:

Практиканти – овој термин се повеќе е застапен за опишување на терминот искусствено учење, кое се темели на база на активности кои вклучуваат во себе кооперативна едукација, сервисно учење или искусство. Преку практичната настава на студентот му се овозможува да учи преку процесот на искусствено учење, апсорбирање на искуства од стручни лица кои се обучени да ја вршат одредената функција во компанијата каде студентот е упатен на пракса. Клучот на оваа форма на учење е можноста за повратна информација, дали она што го сакам можам да го направам навистина како што треба. Мисијата на ова искусство можеме да ја представиме како форма на спојување помеѓу теоријата и практиката, да истражуваат можности за својата лична кариера или поттикнување на личниот и професионалниот развој.

Служба за учење - Овој термин се користи за означување или усовршување на практики надвор од училиштата. Локацијата на ваквиот тип на учење може да биде поширока заедница, надвор од училиштата и факултетите. На ваков начин, споделувајќи ги сопствените искуства се насочуваат кон градење на успешна личност.

Кооперативна едукација – може да се случи кога студентите истовремено посетуваат настава, а истовремено и ја обавуваат практичната настава. Со кооперативната едукација на студентите им се овозможува градење на вештини и знаења истовремено.

Според овие и слични практики на искусственото учење, подржувачите на искусственото учење го делат мислењето и го насочуваат процесот на учење.

Учете од грешките на другите, бидејќи никогаш нема да живеете толку долго за да ги направите сите сами! - Џон Лутер

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Процесот на искусственото учење е комплексен во остварувањето на својата првична цел во постојаниот процес на стекнување на вистинити компетенции, навика и остварување на целта која треба да се постигне. Од погоре изнесеното можеме да заклучиме дека секое учење во образовниот процес мораме да го поткрепиме со

искуство, односно за да научиме мораме да ги направиме работите сами и да ја доживееме ситуацијата реално. Процесот на искусственото учење треба да биде дел од секојдневните активности на воспитнообразовниот процес за да можеме да ја постигнеме посакуваната цел. Со теренската студентска практика на студентите им се овозможува стекнување на искуство и усовршување на наученото. Преку практичната настава во институциите на студентите им се овозможува да ја согледаат реалната ситуација на работата која би ја работеле во иднина.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Developing Effective Training Skills, Pont Tony, 1996
- 2) <https://www.google.com/#q=iskustveno+u%C4%8Denje&start=10>
- 3) <http://www.outwardboundcroatia.com/iskustveno-ucenje/>

ВРАБОТЛИВОСТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА – СТРАТЕГИСКИ ПРИОРИТЕТ И ПРЕДУСЛОВ ЗА КОНКУРЕНТНА ЕКОНОМИЈА

Стефанија Мирческа

ЈП МАКЕДОНСКА РАДИОДИФУЗИЈА – СКОПЈЕ

mircheska.s@gmail.com

УДК: 331.5(497.7)

339.137:331.5(497.7)

АПСТРАКТ

Република Македонија во иднина како дел од Европската Унија, следи и развива соодветни стратегии за вработување како предуслов за подобра економија согласно имплементираните политики за вработување во Европската Унија.

Република Македонија и покрај бројните предизвици со кои се соочуваше изминатиот период, како резултат на глобалната економска и финансиска криза покажа капацитет за справување со предвидените акциски планови, што се рефлектира во здраво макроекономско опкружување преку одржлива фискална политика, ниско ниво на дефицит како процент од БДП, стабилен финансиски сектор, како и реформи во микроекономијата и политиките за вработување, кои доведоа до остварување на позитивни резултати на пазарот на труд. Владата на РМ, преку Министерството за труд и социјална политика има развиено и имплементирано различни модели и проекти за вработување кои ги постигнаа поставените цели и покажаа значителен напредок во таа област. Иако сите стратегии, програми и проекти за вработување во Република Македонија се во период на светска економска криза сепак економскиот и социјален развој забележуваат позитивен тренд. Вработливоста се разгледува и прифаќа како сериозен проблем, како стратегиски приоритет кој би делувал пропорционално на целокупната економија во државата, подобрување и водење на квалитетен живот, појдовна точка и основа на создавање стабилна економија.

Клучни зборови: вработливост, приоритет во развој на економијата, подобрување на стандардот на живеење, стабилна економија.

ВОВЕД

Република Македонија, во иднина како дел од Европската Унија, задолжително треба да ги следи насоките и препораките кои произлегуваат од Европските комисии за подобрување на нивото на вработливост, без разлика на глобалната макро и микро економија. Од страна на Владата на Република Македонија, се изработуваат Стратегии, програми и планови во кои се опфатени глобалните мерки и политики кои се имплементираат за определен временски период, со препораки и активности за подобрување во тој сегмент. И покрај бројните предизвици со кои се соочуваше во изминатиот период државата како резултат на глобалната економска и финансиска криза, сепак Република Македонија покажа капацитет за справување со предвидените политики, што се рефлектира во здраво макроекономско опкружување преку одржлива фискална политика, ниско ниво на дефицит како процент од БДП, низок државен долг, стабилен финансиски сектор, ниска стапка на инфлација, како и реформи во микроекономијата и политиките за вработување, кои доведоа до остварување на позитивни резултати на пазарот на труд. Иако во периодот на реализација на предвидените политики за вработување и Република Македонија се соочи со влијанието на светската економска криза, економскиот и социјалниот развој забележа позитивен тренд, со просечната стапка на пораст на БДП од 3,2%. Во континуитет се остваруваа позитивни тенденции на пораст на стапката на вработеност, а од друга страна намалување на стапката на невработеност.

Согласно статистиките кои се водат стапката на вработеноста во Република Македонија, како една од приоритетните цели во анализараниот период од 2010 -2014 година изнесуваше:

- 37,9%, во 2010 година
- 43,3% во 2011 година
- 43,5% во 2012 година
- 45,00% во 2013 -2014 година.

Врз основа на статистичките податоци и направени анализи до 2014 година, се смета дека и понатаму за Република Македонија остануваат сериозни предизвици поврзани со пазарот на труд, пред се високата стапка на невработеност, посебно кај младите, долгорочно

невработените, вработеноста кај неквалификуваните работници и жените, како и потребата од зголемување на бројот на нови и квалитетни работни места. Како резултат на здравите макроекономски политики, разумна и внимателна фискална политика, високото ниво на јавни инвестиции, антикризните мерки и структурните реформи за подобрување на деловната клима, остварена е стабилна макроекономска состојба. Во однос на макроекономските проекции за одржување на макроекономската стабилност и одржливиот економски раст, се очекува порастот на БДП во периодот 2014-2015 година да се движи во диапазонот од 5,5% до 7%.

Клучните приоритети на Република Македонија во изминатиот период беа насочени кон зголемување на конкурентноста на корпоративниот сектор, преку: подобрување на деловното опружување, донесување на проактивна интегрирана индустриска политика со јасни приоритети и цели, имплементирани преку хоризонтални програми и секторски развојни стратегии, поддршка на претприемништвото и сл. Во последните години имплементирани се повеќе системски реформи во поглед на подобрување на деловното опкружување, со цел формирање на нови и развој на постојните бизниси и зголемување на интересот на странските директни инвеститори. Поволната деловна клима, како и атрактивните даночни можности и другите релативно ниски трошоци, се битни компаративни предности на Република Македонија. Во послениот анализиран период во однос на пазарот на труд, се забележува континуиран раст на стапката на вработеност е до 43,5% лица на возраст до 50 години. И покрај економската криза која ја зафати и Република Македонија, стапката на вработеност е зголемена. Од целокупната анализа паралелно правена е и анализа на реалната бруто плата која се зголемуваше со побавно темпо во споредба со нето платата како резултат на воведувањето на рамниот персонален данок од доход и намалувањето на даночната стапка и намалување на стапките на придонеси од задолжително социјално осигурување. Постојното законодавство овозможува соодветен баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста, согласно со потребите и условите на домашната економија. Законот за работните односи (ЗРО) кој е усогласен со европското законодавство, дава можност за склучување на различни форми на договори за вработување, кои обезбедуваат поголема флексибилност, како што се вработување: на определено време, на определено време за вршење на сезонска работа и слично. Соодветно влијание на

состојбите на пазарот на трудот, подобрување на квалитетот и продуктивноста на трудот, имаа и политиките за вработување кои се во согласност со Лисабонската стратегија за вработување, програмите и мерките согласно со Интегрираните насоки за раст и работни места. Со нивна имплементација се настојуваше да се обезбеди реализација на националните цели, дефинирани во Националната стратегија за вработување, имплементација на мерките во Националниот акционен план за вработување.

Политиките за вработување секогаш се во насока на стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила, согласно со потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, поголем баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста, како и намалување на сивата економија, се со цел зголемување на бројот на вработени лица и намалување на невработеноста. Зголемувањето на бројот на вработени за време на економската криза делумно може да се објасни со мерките кои се преземаат континуирано од страна на Владата на РМ како и Министерството за труд и социјална политика, како што се: подобрување на бизнис амбиентот, усогласување на трудовото законодавство со законодавството на ЕУ, воведување на рамен данок, намалувањето на сивата економија, активните програми и мерки за вработување и сл. Истото, делумно е и резултат на воведувањето на концептот на договарање, пресметка и исплата на бруто плата, што придонесе за намалување на даночното оптоварување по вработен, по што во одредена мера стана неисплатливо за работодавачите непријавувањето на вработените. Исто така, преку воведувањето на интегрирана наплата на социјалните придонеси и персоналниот данок на доход од плати и хармонизирање на базите на податоци, се намалија можностите за манипулација, односно избегнување на регистрацијата на вработените. Имплементацијата на активните политики за вработување, исто така, имаа влијание на зголемување на побарувачката на работна сила. Пазарот на трудот и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност. Врз основа состојбите на пазарот на трудот во земјата, истиот се карактеризираат со следните предизвици: бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места, како и недоволно ниво на инвестициите; висока стапка на невработеност, особено кај младите

лица, долгорочно невработените, нискоквалификувана работна сила, и други ранливи групи; родовата нееднаквост; недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот; недоволна ефективноста е ефикасноста на користењето на институциите на пазарот на трудот; присутност на неформалната економија и недоволна функционалноста и ефикасноста на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на економските и социјалните политики.

Приоритет на политиките на пазарот на трудот е создавање на услови за зголемување на учеството и отворање на нови работни места на среден рок преку: натамошно подобрување на бизнис климата и конкурентноста, зголемување на инвестициите, превентивните мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување; подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот; подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот; ефикасни служби на пазарот на трудот преку натамошна модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите; обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места; имплементација на активните политики на пазарот на трудот кои ќе бидат насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи; развојот на пакети на мерки кои опфаќаат институционални, превентивни мерки и санкции, кои ќе придонесат за поттикнување и олеснување на премин од неформалниот во формалниот сектор и развој на ефикасен и функционален социјален дијалог. Развојот на пазарот на трудот преку различни политики и мерки ќе биде поддржан со почитување на основните принципи и права на работата, унапредување на родовата еднаквост и охрабрувањето на социјалниот дијалог кои се суштински за развојот на економијата и пазарот на трудот. Истите, донесени на интегрален, мултисекторски и координиран начин со социјалните партнери, ќе влијаат на стимулирање на побарувачката на работна сила и ќе го зајакнат инклузивниот развој и социјалната положба.

ЗАКЛУЧОК

Вработливоста како основен предуслов за подобрување на економијата треба да се зголеми преку структурни мерки, со таргетирање на активните мерки за вработување. Од податоците за невработеност и лошата состојба на пазарот на труд укажуваат дека младите се најранливата категорија на пазар на труд, затоа се препорачува во сите програми и активности на младите да им се овозможува пред се достап до образовниот систем и поволни првични услови кои ќе им бидат понудени од страна на работодавците. Комбинирање на различни мерки и политики со цел обезбедување на еднакви можности на невработените на пазарот на труд;

Во сите политики кои се водат од страна на институциите во Р.Македонија зголемувањето на степенот на вработени е секогаш со приоритет, бидејќи на тој начин се намалува стапката на невработени, а се зголемува продуктивноста и економијата во самата земја.

Основни приоритети во овој сегмент се создавање на услови за зголемување на учеството и отворање на нови работни места на среден рок преку: натамошно подобрување на бизнис климата и конкурентноста, зголемување на инвестициите, превентивните мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување; подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот; подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Влада на Република Медонија, 2008. Програма за остварување на социјална заштита за 2008 година, достапна на www.mtsp.gov.mk(документи);
- 2) Национална стратегија за подобрување на вработливоста, Министерство за труд и социјална политика, www.mou.gov.mk
- 3) www.stat.gov.mk
- 4) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=737&langId=en&pubId=7734&furtherPubs=yes>

- 5) <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/empl/home.html>,
- 6) EU Employment and Social Situation - Quarterly Review - December 2014 (08/01/2015)
- 7) <http://www.eppgroup.eu/EMPL>

ЗНАЕЊЕТО, КРИТИЧЕН РЕСУРС НА НОВАТА ЕКОНОМИЈА- КЛУЧЕН ПРЕДУСЛОВ ЗА ОДДРЖЛИВА ВРАБОТЛИВОСТ

Проф. д-р Таип Јакупи

Бизнис Академија Смилевски- БАС

УДК: 334.72:004.946

330.341:001.891

АПСТРАКТ

Техничко технолошки развој како дел од развојот на науката придонесоа некогашните интернационални компании да ги прегази времето, бидејќи се создаде нов начин на организирање на бизнисот те таканаречената виртуелизација на бизнисот.

Виртуелната економија е резултат на технолошките и информатичките достигнувања и природната човечка желба за нешто ново, подобро, поинакво од претходното. “ Виртуелно ” значи привидно, па така современите претпријатија, создавајќи виртуелни организации, виртуелни фабрики и виртуелни тимови, привидно создаваат нови структури комбинирајќи делови од постојните, со цел зголемување на економскиот учинок.

Овој тренд придонесе светот да стане едно глобално село на деловен план, како резултат на енормниот брз развој на информатичката технологија и воспоставувањето на аутсорцингот на пиедестал во деловноста.

Професионалноста на бизнисот и во нашата економија каде сеуште најжалост можеме да се жалиме на транзицијата која трае повеќе од две децении, почна да ги прави првите чекори на новата економија (повеќе стопански субјекти, дури и оние под капата на државата користат услуги од професионални компании- хигиена, транспорт, логистика, ИТ поддршка и друго.

Сето ова придонесува да се појават промените во општеството како средина каде се одвива бизнисот како и во организациските системи било да се тоа компаниите и другите облици на организирање.

Организациските промени се сложен социјален процес кој го зафаќа целокупниот организациски систем. Сложеноста на тој процес, од една страна и континуираноста на екстерните промени, од друга страна, доведуваат до различни импликации брз социјалниот живот и

односот на поединците и групите кон промените. Тоа е основната причина што постојано се прават обиди во теоријата и практиката да се пронајде најсоодветен пристап во справувањето со промените. Отука, целта на овој труд преставува обид да се постави дијагноза во креирањето и имплементирањето на организациските промени во насока на создавање на повеќе можности како за вработените, менаџерските тимови така и за сопствениците на капитал, и да се добијат сознанија дали новата економија со сите нејзини форми (аутсорсинг, виртуелизација) има одраз врз промената на односите на луѓето меѓу себе и кон компанијата.

Предизвикот на новата економија во создавањето на одржлива вработливост според мене и повеќе еминентни истражувачи од ова област, основата ја има во знаењето која полека но исгурно се качува на пиедесталот на листата на ресурси, дури и над материјалните.

Клучни зборови: нова економија, глобализација виртуелизација, знаење, конкурентност.

ЗНАЕЊЕТО КАКО КЛУЧЕН ПРЕДУСЛОВ ЗА ОДРЖЛИВА ВРАБОТЛИВОСТ

Според Алмира Цури-Мемети (необјавена докторска дисертација на тема Глобализација на бизнисот) Развојот на науката и технологијата особено е значаен за развојот на виртуелниот бизнис. Во новата, виртуелна економија, доминантните производни ресурси се помалку имаат физички карактер, стануваат се помали и полесни, но со се повеќе вложено, “материјализирано” знаење. Богатството денес е продукт на знаењето и информациите кои станаа примарни суровини на оваа нова економија, но и нејзини главни производи.

Развојот на технологијата тесно е поврзан со развојот на науката односно науката е извор на технологијата. Исто така, често поставувано прашање е и: Како да се обезбеди квалитетна наука, квалитетни вештини?. Пазарниот економски систем има големо влијание врз ефективниот научно- истражувачки потенцијал, кој го инволвира научно-истражувачката инфраструктура и научниците. Располагањето со технологија не само што создава услови за развој, туку и воопшто придонесува за развојот на земјата, со што се создаваат услови за развој и прифаќање на нови технологии. Имено, според истражувањата, развиените земји имаат услови за развој на технологија, која ја трансферираат во земјите во развој. Воопшто не е

лесно ниту прифаќањето на новата технологија, за што треба да бидат исполнети определени услови, на пример, постоење на техничка култура. Развојот на нови технологии е строго чувана тајна за која е потребно мултидисциплинарно знаење и политехнички вештини и услови со коишто располагаат развиените средини. Клучот на деловниот успех се крие во согледувањето на деловните можности и прибирањето на што е можно повеќе информации околу потенцијалните купувачи, нивниот менталитет, навиките, вкусовите и културите.

Глобализацијата на светската економија наметнува нови облици на современо работење, примена на нови знаења, нови технологии за обезбедување конкурентски производи на глобалниот пазар, па затоа како клучни карактеристики кои треба да ги поседуваат виртуелните претпријатија се: флексибилност, независност, непосредност во деловните односи, големи можности за креирање нови работни места, креативноста кај поединците и реализирањето на нивните идеи, адаптацијата на потребите на пазарот и сл.

Во услови на глобализација на светската економија, бизнис секторот нужно се интернационализира, а за тоа е потребно соодветно да се подготви.

Единствено конкурентно способните претпријатија, што вклучуваат и примена на најсовремени знаења и нови технологии, можат да станат дел од светскиот пазар на стоки и услуги преку деловна соработка, партнерство и директни договори. Во рамките на тој контекст менаџерите треба да создадат услови за прифаќање на новините кои ги нуди техничко - технолошкиот развој, а од нивната брзина во одлучувањето, од прифаќањето на новите знаења и искуства во користењето на најновите техники и технологии, зависи нивото на нивното ефикасно работење и стопанисување.

Повеќето истражувања од оваа глава за социјалната димензија ја третираат организационата социјализација како процес базиран на интеракции помеѓу нови и стари членови на организацијата (пр. колеги, претпоставени или подредени). Преку такви интеракции, еден вработен учел и учи кои однесувања и мислења се вообичаени и пожелни на нивното работно место, и му се укажува на тие што не се, исто така и се стекнува знаење и способности потребни да ја врши својата работа (Таормина и Батер, 2000). Истражувањата покажуваат

дека организационата социјализација била позитивно поврзана со ефикасноста на стратегијата на организацијата, способностите за вкрстена функционална координација (Вулбриџ и Мински, 2002), изведбата на тимот (Хиндс и Ваисбенд, 2003), и задржување на работник (Биглиарди, 2005). Таквиот предизвик доведува до потреба лидерите и управителите често да комуницираат со нивите далечни колеги, за да се уверуваат дека тие се изложени на локални вредности и особини, преку посредување на нормите, вредностите и однесувањата очекувани од целосниот виртуелен тим.

Социјализацијата во глобално дистрибуираните тимови може да се реализира преку два клучни механизми. Првиот е спроведувањето на информационо–комуникациските технологии (ИКТ), вториот е преку интеракцијата и соработката „лице в лице“. Од аспект на спроведувањето на ИКТ, истражувањата на глобално дистрибуираните тимови јасно покажаа дека различни електронски помагала и медиуми треба да ја содржат врската меѓу оддалечените точки и да ја олеснат социјализацијата.

Различни истражувања потврдуваат дека средбите „лице в лице“ се важни за развојот на распределените тимови, преку воспоставувањето на интерперсонални односи (Кротсон, 2005). Иако овие средби се императив за развој на интерперсоналните врски и социјализацијата меѓу оддалечените колеги, сепак литературата не разгледала одредени предизвици поврзани со средбите „лице в лице“ во глобално дистрибуираните тимови. На пример, поради буџетски трошоци, поверојатно е дека само дел од глобално дистрибуираните тимови ќе учествуваат на ваквите средби.

Современите услови на работење, што се карактеризираат со динамични и структурни промени, развој на модерни технологии, интернационализација на бизнисите, растечката глобална конкуренција, фрагментираноста на пазарот и растот на несигурноста, се главните причини кои ја наметнаа потребата за појава и развој на виртуелниот бизнис. Всушност, самите процеси на глобализација иницираат амбиент што радикално се менува и притоа светот станува еден голем пазар каде што националните, регионалните и локалните пазари губат од традиционалното значење.

ПРИРОДА НА ПРОМЕНЕТЕ ВО ЕКОНОМИЈАТА КАКО ПОТРЕБА ЗА ЗНАЕЊЕ И ВИРТУЕЛИЗАЦИЈА НА БИЗНИСОТ

Компаниите и другите организации преставуваат сложен технолошки и социјален систем. Додека технолошките промени во голем степен се економски детерминирани, односно нивната промена или замена е условена со доволно расположива акумулација и можност за креативно задолжување, дотогаш промените во социјалните односи се многу посложени. Така, почнувајќи од индивидуалните ментални модели, преку воспоставените интерперсонални односи, па се до реални или ирационални интереси на поединци и групи во организацијата, ја прават организациската промена мошне сложена. Значајноста на секоја промена, помалку во технолошкиот, а многу повеќе во социјалниот дел, упатува на сознанието дека организациските промени не можат да останат само парцијални, без оглед колку се успешни, како што и не е можно промените да се случат одеднаш во целата организација. Така на пример, воведувањето на различни облици на вклучување на работниците во подобрувањето на работењето е карактеристичен пример за тоа. Воспоставувањето на системот на давање на идеи, без да се развие до крај во систем за селекција, вреднување и оживотворување на корисните идеи станува цел за себе-промена заради промена, која по определено време згаснува, односно во тој поглед организацијата се враќа на старото. Слично се случува и со други промени кои и плански биле ограничени на еден дел од организацијата: на пример, воведувањето на наградување по заслуга во одделот за продажба може да стане успежна промена во тој оддел, но ако во соодветна форма тој систем не се рашири, во другите оддели ќе се јават негативни однесувања кои ќе доведат или до нарушување на односите во тие оддели или до напужтање на промената во делот каде што таа била успешна. Затоа, организациските промени на подолг рок, без оглед во кој обем, вид или место биле иницирани, не можат да останат парцијални. Само ако тие станат интегрални ќе ја доведат организацијата во повисока развојна фаза, односно ќе бидат вистински организациски промени.

Исто така, во својата конечна појавност промените се неможни само во една група од фирмата. Според тоа, организациските промени се случуваат како објектина појавност дури и само тогаш кога ќе се случат во меките елементи на организацијата, кај индивидуите, ако не кај сите тогаш кај поголемиот дел кој и дава печат на организацијата. Поради тоа, за да се сфати суштината на организациските промени, неопходно е да се прифати сознанието за твр. сопственост на

проблемот. Имено, проблемот во организацијата не може да се реши без вклучување на инволвирањето во тој проблем, од носно тнр.сопственик на проблемот. Според Мек-Келман и Патон (1992: 15-16), сопственоста на проблемите како непосреден извор за организациски промени има два корена: менаџерската евалвација на ситуацијата за промена и менаџерско делегирање на проблемите кои постојат околу нас.

Сето ова погоре спомнато во последниот милениум како да завзема уште една димензија, а тоа насочување на енергијата кон остварување на големата слика во компании како своите вработени се организирани виртуелно, тоа значи средби и разговори во непосредна близина скоро и не се случуваат. Некои луѓе имаат можност да работат дури од дома и слично.

Кога веќе нема цврсти организациски шеми,кога се помалку ги има непосредните контроли од страна на надзорниците, кога само контролата и менаџментот на изведбата се значајни за резултатите од бизнисот се поголема е потребата од знаење на вработените како и виртуелизација на бизнисот, кои несомнено создаваат одржлива конкурентска предност, додека знаењето оддржлива вработливост.

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Организациските промени се сложен социјален процес кој го зафаќа целокупниот организациски систем. Сложеноста на тој процес, од една страна и континуираноста на екстерните промени, од друга страна, доведуваат до различни импликации врз социјалниот живот и односот на поединците и групите кон промените. Тоа е основната причина, не само што не е пронајден, туку и што воопшто не може да се пронајде универзален пристап во справувањето со промените.

Современиот менаџмент прераснува во собир на организациски лидери кои својот ангажман го темелат на визија и заеднички состав за создавање на вредност. Креативноста и слободата овозможуваат воспоставување на претприемничка атмосфера. Новите применливи знаења, новите производи, зголемувањето на квалитетот и тимската работа се некои од **белезите на виртуелните претпријатија**. Наместо физичкиот капитал, критичен ресурс станува новиот нематеријален капитал кој се нарекува **интелектуален капитал**. Во него, човечкиот капитал овозможува создавање на конкурентски предности во

виртуелната економија, додека поседувањето на современата технологија и структуралниот капитал го маргинализира класичното разбирање на индустрискиот концепт. Купувачите стануваат составен дел на создавањето на вредност и, како потрошувачки капитал, често и највреден имот на претпријатието.

Слабости на виртуелните организации

Освен бројните предности, концептот на виртуелната организација крие во себе и некои слабости, како за компаниите членки на виртуелната организација, така и за организацијата во целина. Пред се, со влезот во виртуелната организација, претпријатијата се одрекуваат од еден дел од нивната економска независност така што со другите членови ги делат своите конкурентски предности. Низ таква поделба некои претпријатија можат да извлечат корист, додека некои можат да добијат помалку од тоа што го вложиле во виртуелната организација. Секое претпријатие треба самостојно да ја процени користа која ќе ја добие, а кои предности ќе ги изгуби со влезот во виртуелизацијата.

Меѓутоа, наведените слабости не треба да ги обесхрабрат заинтересираните претпријатија за користење на овој нов организациски модел, туку само да поттикнат на внимателно и претпазливо постапување при донесување на стратешка одлука за влез во виртуелна организација.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Memeti-Curri A, Необјавена докторска дисертација,, Виртуелизација на бизнисот,,
- 2) Argyris, C. and Schon, D. (1978). *Organizational Learning: A theory of action perspective*, Addison-Wesley, Reading MA, 1978.
- 3) Argyris, C. (1990), *Overcoming Organizational Defences: Facilitating Organizational Learning*, Allyn & Bacon, Boston.
- 4) Senge, P. M. (1992), *The Fifth Discipline*, Random House, Sydney
- 5) Senge, P. (1999) *The Dance of Change*, Random House, Sydney
- 6) Schein, H. Edgar, *Process consultation: its role in organization development*, Addison-Wesley publishing company, Reading, Massachusetts, 1969
- 7) Smilevki, C. (2000) *Predizvikot i majstorstvoto na organizaciiskite promeni*. Skopje: DETRA centar.

- 8) DeShon, R. & Svyantek, D. J. (1993) "Organizational Attractors: A Chaos Theory Explanation of why Cultural Change Efforts Often Fail." *Public Administration Quarterly*. (Vol. 17, No. 3 pp. 339-355)

УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО РАЗВОЈ НА ПРИМЕНЛИВИ ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ

Д-р Тони Соклевски

Бизнис академија Смилевски- БАС, Скопје

email: sokle2000@yahoo.com

УДК: 37.018.091.322.7

АПСТРАКТ

Образовните установи во Република Македонија неопходно е да го редирајат функционалниот систем за развој на применливи вештини и компетенции кои би биле основа за подобрување на вработливоста.

Научните иницијативи во САД, Велика Британија, Франција и Германија неколку децении континуирано бараат да се разјасни концептот на компетентност со инкорпорирање на знаење, вештини и компетенции во рамките на холистичка типологија на компетенција. Едно-димензионалните рамки на компетенцијата се несоодветни и им отвораат пат на мулти-димензионалните рамки. Функционалните и когнитивните компетенции се повеќе се додаваат на моделот на компетенциите на однесувањето во САД, додека пак во Велика Британија когнитивниот и бихејвиоралните компетенции се додаваат на моделот на професионална функционална компетенција. Франција, Германија и Австрија кои влегоа во арената, од неодамна, усвоија од самиот почеток похолистички, но различни, пристапи.

По споредувањето на овие пристапи, треба да се има предвид дека холистичката рамка е корисна во идентификување на комбинација на компетенциите кои се потребни за одредени професии и да се промовира мобилноста на работната сила.

Сепак, мулти-димензионалниот холистички пристап на компетентност станува се повеќе широко распространет и нуди можност за подобро усогласување на образовните и оние кои се базираат на работа, како и искористување на синергијата помеѓу формалното образование и искусственото учење за да се развие професионална компетентност.

Клучни зборови: образовни установи, вештини, компетенции.

ВОВЕД

Доколку ја прифатиме тезата дека има постојана промена во опкружувањето на бизнисот, а новите светски трендови јасно укажуваат на фактот дека трансформацијата на бизнисот е во насока на информациска ера, тогаш како основен ресурс се наметнува знаењето што го поседуваат вработените. Основата врз која се потпира понатамошното изградување на конкурентска предност на организацијата, веќе не е само технологијата или квалитетот на производите, туку луѓето. (Борота-Поповска Мирјана, 1999: 198)

Концептот на компетенција генерално се однесува на функционалните области, а компетентност на областите на однесувањето. Овој концепт доминираше во литературата за стратески менаџмент од 1990-тите години, која ја потенцираше „суштинската компетенција“ како клучен организациски ресурс кој може да биде искористен за организациите за да се здобијат со конкурентна предност (e.g. Campbell and Sommers Luchs, 1997; Mitrani *et al*, 1992; Nadler and Tushman, 1999).

Hamel и Prahalad (1994) ја дефинираа суштинската компетенција како „колективно учење во организацијата, особено како да ги координира различните производствени вештини и интегрирање на повеќе струи од технологиите“ (Prahalad и Hamel, 1990: 82). Од гледна точка на ресурс, компетенциите на човечките ресурси можат да се единствени или ретки, тешки за конкурентите да ги имитираат и истите се незаменливи заради нивната непроценлива улога во концептот на додадена вредност. (Cappelli and Crocker-Hefter, 1996; Ellestrom, 1992; Foss and Knudsen, 1996).

Основата на суштинскиот пристап кон компетенцијата е дека ги признава „комплексните интеракции на луѓето, вештините и технологии кои го поттикнуваат ефикасното работење и ја разгледуваат важноста на учењето и се и патот на зависноста во својата еволуција“. (Scarborough, 1998: 229).

Додека стратезите за менаџмент ги нагласуваа компетенциите кои се единствени и цврсти-специфични, литературата за МЧР беше позагрижена за развивање на високо преносливи основни (заеднички) компетенции кои се потребни за повеќето работни места или посебни

за професии или работните улоги (Levy-Leboyer, 1996; Stasz, 1997). Постои неразделна тензија меѓу стратегијата и пристапите за развој на човечките ресурси. Ако се концентрираме на посебните компетенции кои се "карактеристични и специфични за секоја поединечна организација, е тоа што дава конкурентна предност“.

(Bergenhenegouwen *et al.*, 1996)

УЛОГАТА НА ОБРАЗОВНИТЕ УСТАНОВИ ВО РАЗВОЈ НА ПРИМЕНЛИВИ ВЕШТИНИ И КОМПЕТЕНЦИИ

Улогата на високообразовните институции треба да се базира на следните гледишта и искуства. Бидејќи компетенциите се центрирани на поединецот, тие се гледаат како независни од социјалниот контекст и контекстот на специфични задачи во којшто се случува изведба, но сепак "нивото на вештина е карактеристика не само на еден човек, но, исто така, и на контекст. Луѓето немаат компетенции независни од контекстот". (Fischer *et al.*, 1993: 113). Конструктивистички и толкувачки пристапи произлегоа од компетенција на феноменолошки поглед како функција од контекстот во кој се применува, каде што "работник и работата формираат еден субјект преку преживеаното искуство на работа" (Sandberg, 2000: 50). Компетенцијата е конституирана од значење кое работата го има за работникот и во неговото искуство. (Stoof *et al.*, 2002;. Velde, 1999).

Dreyfus and Dreyfus (1986), кои употребија интерпретативен пристап за да ја испитаат компетентноста меѓу пилотите и другите, најдоа дека атрибутите користени во остварувањето на работа се врзани за работниот контекст, без оглед на нивото на достигната компетентност, и дека во работна ситуација поединците се здобиваат со ситуациона или зависно знаење и вештини. Други интерпретативни студии, со медицинските сестри (Benner, 1984) и полицајците (Fielding, 1988a, 1988b), подеднакво покажаа дека атрибути се здобиваат со зависност од контекстот преку работното искуство на поединците. Една од предностите на интерпретативниот приод е тоа дека тој го признава премолченото знаење на работниците и вештините (Polanyi, 1967), кое може да се занемари, ако компетенцијата се третира како контекстно-слободна бидејќи начинот на кој луѓето работат во пракса ретко се совпаѓа со формалниот опис на работното место.

Премолчената компетенција, не само на професионалците (Eraut, 2000), но исто така и на т.н. "неквалификуваните работници (Kusterer, 1978), можат да имаат пресудно влијание врз успехот на претпријатието (Flanagan et al., 1993).

ПРИМЕНЛИВИ КОМПЕТЕНЦИИ- применливи искуства

Cheetham и Chivers (1996, 1998) се трудеа да развијат сеопфатен модел на професионална компетентност, составена од пет сета на меѓусебно поврзани надлежности и компетенции. Нивната рамка на надлежност се состои од пет димензии:

- Когнитивна компетентност, вклучувајќи поддржана теорија и концепти, како и неформално премолчено знаење стекнато експериментално. Знаење (знае-дека), подразбира (know-зошто), и се разликува од компетентност.
- Функционални надлежности (вештини или знае-како), оние работи кои „лице кое работи во дадена професионална област треба да биде во можност да го стори. . . [и] да е способно да демонстрира“.
- Лична компетентност (компетентност на однесување, „знае како да се однесува“), дефиниран како „релативно трајна карактеристика на една личност каузално поврзана со ефективни или супериорни перформанси во работата.
- Етички компетенции, дефинирани како „поседување на соодветни лични и професионални вредности и способност да се направат звучни пресуди врз основа на овие кои се во врска со работната ситуација“.
- Мета-компетенции, се занимаваат со способноста да се справат со несигурност, како и со учење така и со размислување.

	Работни	Лични
Концептуални	Когнитивни компетенции	Мета компетенции

Оперативни	и	Функционални и Социјални компетенции
------------	---	-----------------------------------------------

Слика 1. Типологија на компетенции

Извор: Francise Delamare Le Deist & Jonathan Winterton, What is competence?, Toulouse Business School, France, стр. 39.

Оваа рамка е применета во анализа на идните потреби од вештини на менаџерите во Велика Британија преземена во Одделот за образование и вештини (Winterton et al., 2000), а во модифицирана верзија (каде што етичките компетенции беа сумирани под лична компетентност, како во MCI Моделот за Лична Компетенција) во една студија преземени за владината агенција за оданочување на Велика Британија, Inland Revenue (Winterton и Winterton, 2002). Ова истражување во имплементацијата на стандардите за менаџирање во шеснаесет организации се покажа дека девет беа со користење на функционални компетенции базирани врз стандардите за управување, само две користеа рамка на компетентност на однесување и пет се во комбинација на функционалната компетенција и компетентност на однесување за воведување на хибридни модели на компетентност. Овој доказ укажува дека во Велика Британија, исто така, концептот на компетентност се прошири за да се доловат основните знаења и однесувања, наместо едноставните функционални компетенции поврзани со одредени занимања со што можат да се применат овие скуства и кај нас.

Мерки на компетенција беа развиени како алтернатива на употребата на традиционалните тестови за когнитивната интелигенција, бидејќи овие се сметаа дека се сиромашни показатели на ефикасноста во работењето, иако Barrett и Depinet (1991) ја бранеа предвидувачката моќ на тестовите за интелигенција. Пристапот на компетенцијата започнува од спротивниот крај, набљудувајќи ги успешните и ефикасните изведувачи на работата за да се утврди како овие поединци се разликуваат од помалку успешните изведувачи. Компетентноста на тој начин ги опфаќа вештините и склоноста преку когнитивната способност како што е самосвеста, саморегулација и социјалните вештини; додека некои компетенции, исто така, можат да се најдат во таксономиите на личноста. При тоа компетенциите се

фундаментално застапени преку однесувањето и за разлика од личните особини и интелигенција, можат да се научат и стекнат преку обука и развој (McClelland, 1998).

ЗАКЛУЧОК

Процесот на развој на компетентност е доживотна серија на делување и одраз. И тоа бара посебни услови, каде што правилата се неопходни со цел да се воведат почетници. Оваа животна средина е опишана со користење на термини како синоними: организација која учи, креирање на знаење, самоорганизирање и поттикнување.

Во одредена организација или заедница треба да имаа **професионална компетентност** на професијата или индустријата.

Тие се обично компетенциите кои треба да се покажат во едно интервју за работа. Но, денес постојат **општи компетенции** кои се потребни ако сакате да ја задржите работа или да добиете унапредување. За сите организации и заедници постои збир од примарните задачи кои компетентните луѓе треба да ги придонесат за цело време.

Четири општи компетенции се:

Значајна компетентност: Идентификување со целта на организацијата или заедницата и делување во склоп со посакуваната иднина во согласност со вредностите на организацијата или заедницата.

Компетентност на поврзување: Креирање и негување на врски со засегнатите страни од примарните задачи.

Компетентност за учење: Креирање и потрага по ситуации кои нудат можност да експериментирате со збир на решенија кои би ги решиле примарните задачи и се одразуваат на искуствата.

Компетентност за промени: Постапувајќи по нови начини ќе се промовира целта на организацијата или заедницата и ќе се овозможи посакуваната иднината да дојде.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Brown, R. B. (1994) Reframing the competency debate: management knowledge and meta-competence in graduate education, *Management Learning*, 25(2), pp. 289-299.

- 2) Мирјана Борота- Поповска (1999). *Менаџмент на промени и човечкиот потенцијал*, ИСППИ, Скопје, докторска дисертација.
- 3) Raven, J., & Stephenson, J. (2001). *Competency in the Learning Society*. New York: Peter Lang.
- 4) Spencer Jr., L. M., McClelland, D. C., Spencer, S. M., (1994). *Competency Assessment Methods: History and State of the Art*.
- 5) Соклевски Т. (2014). *Заедничките и посебните компетенциите на оперативните менаџери во Република Македонија*, ИСППИ, Скопје, докторска дисертација.

ТРЕНДОТ НА СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Виш пред. м-р Даниела Карадаков, докторант

Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје

danielakaradakov@gmail.com

УДК: 377.3(497.7)

АПСТРАКТ

Специфичните промени на пазарот на труд иницираат потреба од поседување на специфични знаења, вештини и способности, односно компетенции кои ќе одговорат на барањата на тие промени. Инвестирањето во образованието за стекнување на тие компетенции претставува и еден од факторите за економски и социјален напредок, а тоа значи креирање на соодветен човечки капитал кој ќе ги задоволи потребите на пазарот на труд. Моожност за стекнување на специфични компетенции, покрај неформалното, нуди формалното стручно образование застапено во средното и високото образование. Поаѓајќи од тоа, во овој труд се разгледува развојната тенденција, односно трендот, состојбата на стручното образование во Р. Македонија во одреден временски период.

Клучни зборови: стручно образование, тренд.

ВОВЕД

Образованието ги содржи сите одредени систематски осмислени активности во еден кохерентен состав, направени за потребите за учењето во насока на стекнување на знаења, вештини и способности (компетенции). Образованието вклучува организирана и оджрлива комуникација создадена за да се стекне учење.⁵²

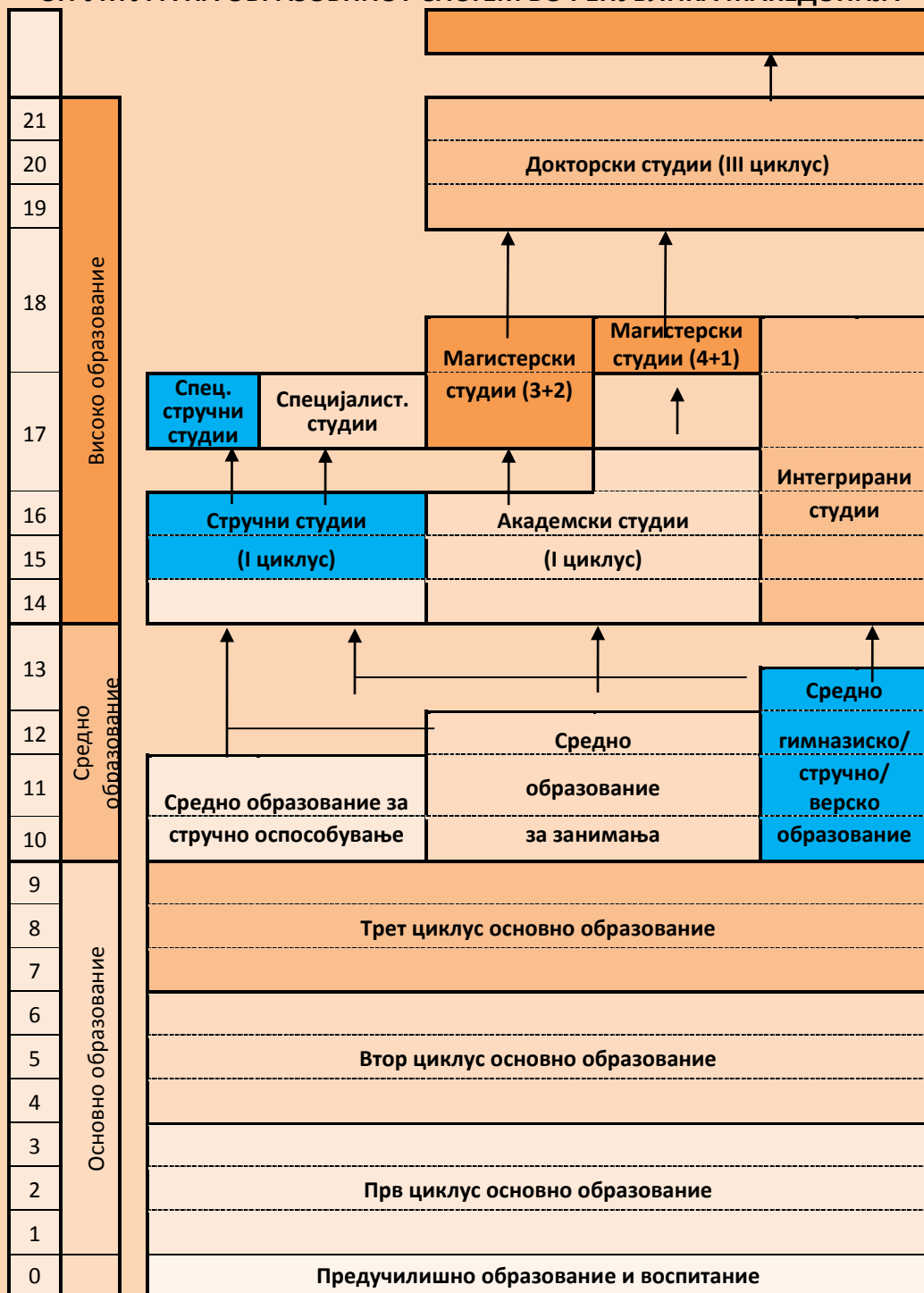
Образованието во Република Македонија е организирано во неколку нивоа (степени) на образование почнувајќи од основното, па се до високото образование и стекнувањето на докторска титула. Нивото на образование го означува напредокот во искуствата од

⁵² Системот на образование во Република Македонија во однос на ISCED 2011, Меѓународна стандардна класификација на образованието МСКОБ 2011, (2014), Државен завод за статистика, Скопје;

учењето и компетенциите кои содржината на една образовна програма ги бара од учесниците.

Македонскиот образовен систем има 9 нивоа (степени) на образование (предучилишно образование, основно образование, средно образование, постсредно образование, кратки циклуси на високо образование, додипломски студии, магистерско или специјалистичко образование, докторат) кои се прикажани во структурата на образовниот систем на Р. Македонија дадена на графикот подолу, а за овој труд посебно ќе бидат разгледувани средното стручно образование, првиот циклус на студии – стручни студии и вториот циклус на студии – специјалистички стручни студии (означени со сино).

СТРУКТУРА НА ОБРАЗОВНИОТ СИСТЕМ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА



СТРУЧНОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО Р. МАКЕДОНИЈА

Стручното образование претставува дел од системот на образование кој обезбедува индивидуален развој на личноста преку стекнување на знаења, вештини и компетенции кои се неопходни за вклучување на пазарот на труд или продолжување на образованието.

Целите на стручното образование главно се движат во насока на оспособување на учесниците за работа, односно за продолжување на нивното образование. Врз основа на тие цели произлегуваат и задачите на стручното образование, а тоа е обезбедување на квалитетно стручно образование во согласност со современото ниво на науката, технологијата и културата; создавање на услови за надградување на стручните квалификации во согласност со потребите на пазарот на труд; поттикнување на интересот за стручно оспособување; развивање на знаења, вештини и компетенции кои се неопходни за стручни активности на учесниците, како и можност за самовработување; и обезбедување на доживотно учење.

Стручното образование во Р. Македонија се остварува преку повеќе образовни програми опфатени со средното и високото образование. Со средното образование, стручното образование се реализира преку образовни програми за:

- Стручно оспособување;
- Средно стручно образование;
- Техничко образование;
- Постсредно образование;
- Образование за возрасни.

Во високото образование, стручното образование се реализира преку образовните програми на:

- Прв циклус на студии – додипломски стручни студии;
- Втор циклус на студии – постдипломски стручни студии;

Трендот на стручното образование во Р. Македонија **Трендот на средното стручно образование во Р. Македонија**

Средното образование има за цел да ги води учесниците кон продлабочено разбирање на група предмети, стекнување на практични вештини и компетенции и подготвување на учесниците за

понатамошно образование на повисоко ниво. Успешното завршување на програмите од средното образование им обезбедува на учесниците квалификации релевантни на пазарот на труд на ова ниво или за влез во повисокото образование.

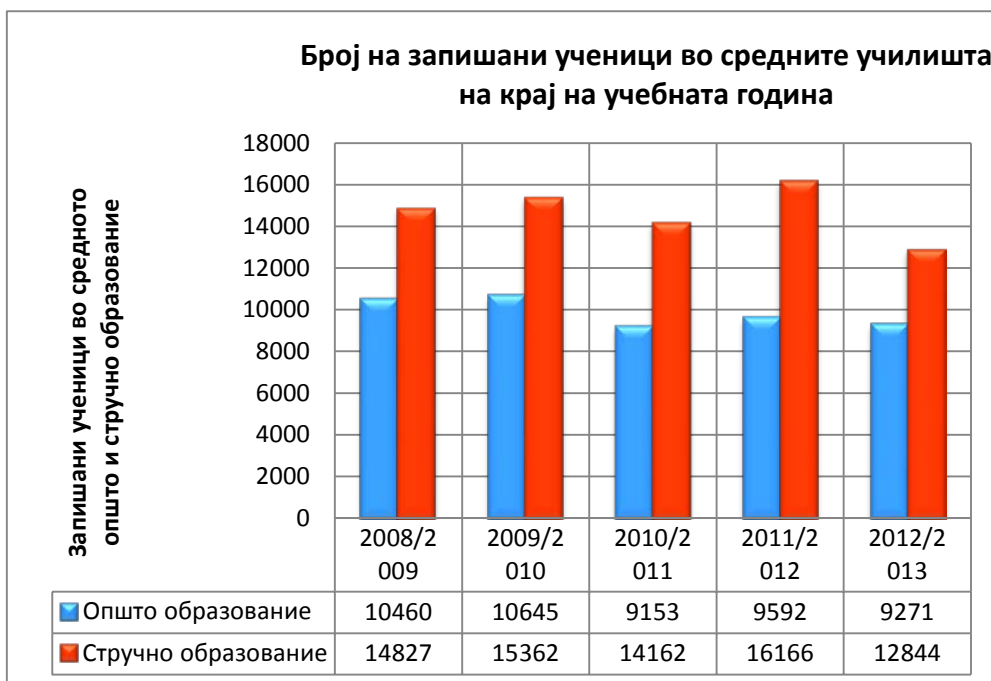
Во категориите на средното образование припаѓа стручното образование. Средното стручно образование има за цел да ги води учесниците кон продлабочено разбирање на група предмети, кон обезбедување на продлабочени стручни знаења, практични вештини и компетенции кои се потребни за вработување на одредена позиција или занимање или група од позиции или занимања во согласност со современите достигнувања од областа на науката, техниката и технологијата. Успешното завршување на овие програми води кон стекнување на стручни квалификации релевантни на пазарот на труд.

Образовните програми се структурирани за образовни профили (збир на општи и стручни содржини од различни теоретски и применети дисциплини и практична обука, со кои се обезбедува оспособеност за определено подрачје на работа и за сложеноста на работите во него, односно знаења потребни за натамошно образование) распоредени според карактеристиките на работа во 14 струки.

Во програмирањето на средното стручно образование се поаѓа од потребите на пазарот на трудот како синтетичко согледување на поединечните работодавци во определената сфера на трудот. На овој начин во образовните програми централно место треба да земат клучните компетенции и обемот на општо и стручно теоретско образование за ова ниво на образование. Со ваквата изведба на содржините во средното стручно образование ќе се обезбеди доволна ширина на потенцијалните работни места за вработување, релативно брзо работно воведување, постигнување на компетентност за успешно вршење на работите и соодветна флексибилност за промена на работните места и занимањата опфатени со образовната програма.⁵³

Развојната тенденција на средното стручно образование во Р. Македонија е прикажана на график бр. 1.

⁵³ Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 со придружни програмски документи, Министерство за образование и наука, Скопје;



*График бр.1 Број на запишани ученици во средните училишта – општи и стручни
(Извор: Соопштение од Државниот завод за статистика за Основните и средни
училишта на крајот на учебната: 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012 и
2012/2013 година)*

На графикот е прикажан вкупниот број на запишани ученици во средните училишта (за општо и стручно образование) во Р. Македонија во периодот од крајот на учебната 2008/2009 година, па се до крајот на учебната 2012/2013 година, односно за временски период од 5 (пет) учебни години.

Во однос на прикажаните резултати може да се воочи дека во средното образование во Р. Македонија учениците се претежно заинтересирани за програмите во средното стручно образование, односно 59.3% од вкупниот број на ученици завршиле средно стручно образование во период од 5 (пет) учебни години. Ова значи дека постои континуиран тренд на запишување и завршување средното стручно образование во средните стручни училишта.

Актуелноста на средното стручно образование може да произлегува од повеќе предности и можности што ги нуди стручното образование во однос на општото образование:

- Можност за развивање на стручни знаења, вештини и способности на учениците;
- Можност за вработување и самовработување по завршувањето на школувањето;
- Можност за стекнување на практично искуство;
- Голем избор на образовни програми и профили;
- Подготвеност за работа;
- Можност за проширување на стекнатите знаења во неформалното стручно образование;
- Можност за продолжување на стручното образование во повисоките степени на формалниот образовен систем и др.

Трендот на високото стручно образование во Р. Македонија

Високото образование во Р. Македонија се остварува преку три образовни циклуси:

- Прв циклус – додипломски студии (академски и стручни);
- Втор циклус – постдипломски студии (академски и стручни);
- Трет циклус – докторски студии.

Стручното образование во високото образование е застапено во стручните студии на прв и втор циклус на студии. Стручното образование во високото образование се остварува на универзитетите, односно факултетите и на високите стручни школи. Факултетите може да организираат стручни студии согласно Статутот на Универзитетот, додека високите стручни школи се високообразовни установи кои вршат високообразовна или уметничка дејност како додипломски стручни студии, специјалистички стручни студии и применувачка дејност од подрачјето на една или повеќе сродни, односно меѓусебно поврзани струки (стручни области).

Стручните студии на прв циклус на студии им даваат на студентите знаења и вештини кои им овозможуваат вршење на стручни

занимања и ги оспособуваат за непосредно вклучување во работниот процес.⁵⁴ Образовните програми на прв циклус на стручни студии се теоретски и практично базирани и наменети да овозможат квалификација за обезбедување на пристап на пазарот на труд или пристап во напредни истражувачки програми и професии за кои е потребно високо ниво на напредни вештини.

Поставеноста и актуелноста на високото стручно образование на прв циклус на студии во Р. Македонија може да се воочи од резултатите прикажани во график бр. 2.



График бр.2 Број на дипломирани студенти на прв циклус на студии – академски и стручни

(Извор: Соопштениеја од Државниот завод за статистика за број на дипломирани студенти во: 2009, 2010, 2011, 2012 и 2013 година)

Графикот ни дава слика за трендот на завршување на стручните студии на прв циклус во периодот од 2009 до 2013 година. Од самиот

⁵⁴ Системот на образование во Република Македонија во однос на ISCED 2011, Меѓународна стандардна класификација на образованието МСКОБ 2011, (2014), Државен завод за статистика, Скопје;

график може веднаш да се воочи големата разлика во интересот за стручно образование на прв циклус на студии во однос на средното стручно образование. Трендот на стручното образование на прв циклус покажува дека само 2.88% на просечно ниво во периодот од 2009 до 2013 година завршуваат стручни студии. Доколку го земеме во предвид значењето на стручното образование и неговата намера, тогаш ваквата ситуација на стручното високо образование треба да биде загрижувачка, особено трендот на намалување на бројот на завршени студенти на прв циклус на стручни студии.

Доста слична е ситуацијата и со стручното образование на втор циклус на студии, график бр. 3.



График бр.3 Број на дипломирани студенти на втор циклус на студии – академски и стручни

(Извор: Соопштениеја од Државниот завод за статистика за магистри на науки и специјалисти во: 2009, 2010, 2011, 2012 и 2013 година)

Последипломските студии содржат терцијарна програма за втор циклус на студии која има понапредна и поспецијализирана образовна содржина од додипломските студии. Терцијарните програми водат до

диплома за истражувачки квалификации. Тие се насочени кон стручни и оригинални истражувања, но не овозможуваат награди и докторски квалификации.⁵⁵

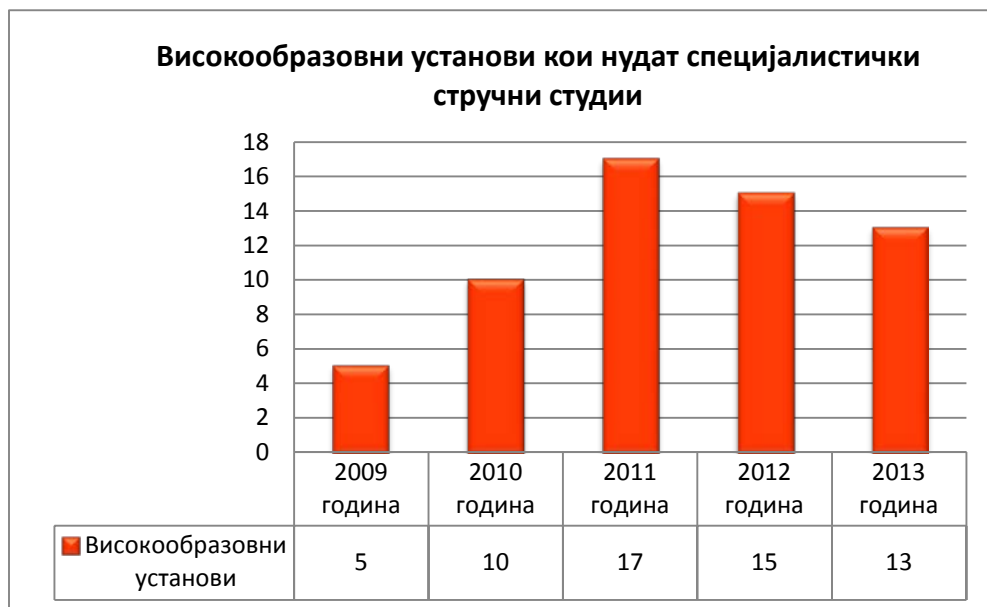


График бр.3 Број на високообразовни установи кои нудат специјалистички стручни студии

(Извор: Соопштениеја од Државниот завод за статистика за магистри на науки и специјалисти во: 2009, 2010, 2011, 2012 и 2013 година)

Од прикажаните резултати може да се воочи дека во периодот од 2009 до 2013 година само 14.54% од завршените студенти на втор циклус на студии завршиле специјалистички стручни студии. Најмалку завршени студенти, во посочениот период, има во 2009 година, односно само 3.1% од вкупно завршените студенти на втор циклус на студии, а најмногу има во 2010 година, односно 30.7% од вкупно завршените студенти на втор циклус на студии. Причината за големата процентуална разлика во однос на завршените студенти на втор циклус на специјалистички стручни студии, во период од само една година, е зголемувањето на бројот на високообразовни установи кои нудат специјалистички стручни студии. Но, доколку го воочиме бројот на

⁵⁵ Системот на образование во Република Македонија во однос на ISCED 2011, Меѓународна стандардна класификација на образованието МСКОБ 2011, (2014), Државен завод за статистика, Скопје;

високообразовни установи кои нудат специјалистички стручни студии (график 4) и бројот на завршени студенти на втор циклус на стручни студии, можеме да заклучиме дека и покрај зголемената понуда на специјалистички стручни студии од страна на високообразовните установи, трендот на запишување и завршување на овој вид на студии опаѓа.

Нискиот тренд на запишување и завршување на студенти на прв и втор циклус на стручни студии може да произлегува од повеќе причини. Подоле се дадени моите претпоставки во однос на анализираната ситуација:

- Поголемо актуелизирање на академските студии;
- Нејасна перцепција за разликите и значењето на стручните и академските студии;
- Исто именување на образовната квалификација специјалист со образовната квалификација по стариот систем на високо образование на втор циклус на студии;
- Нејасно дефинирани законски одредници за високото стручно образование и сл.

ЗАКЛУЧОК

Според прикажаната развојна тенденција на стручното образование во Р.Македонија во периодот од 2009 до 2013 година може да се заклучи дека средното стручно образование бележи тренд на одржливост, додека високото стручно образование бележи тренд на пад во однос на завршувањето на студентите на прв и втор циклус на стручни студии. Причините за ваквиот тренд може да потекнуваат од системските фактори, кои на долг рок, ја одредуваат основната насока на развој на стручното образование.

Сепак ова прашање треба да се актуелизира од причини што е наменето за оспособување на индивидуите за одредена професија во индустријата, земјоделството, медицината и сл. Пазарот на труд станува се посспецифичен и поради тоа економијата бара поседување на високо ниво на вештини, па затоа државата треба да инвестира во стручното образование преку поддршка на установите кои нудат одредено стручно образование. Особено треба се земат во предвид бенифициите што ги носи со себе стручното образование:

- Стручното образование им помага на луѓето да ги подобрат своите перформанси за работа и да стекнат одредено практично искуство;
- Стручното образование ги подготвува луѓето да бидат спремни за работа;
- Стручното образование им овозможува на луѓето да се стекнат со одредена стручност која им отвора поголеми можности за вработување во однос на останатите;
- Бидејќи и самата политика на државата бара остручени кадри во областа на технологијата, стручното образование е уште една дополнителна можност за вработување;
- Стекнувањето со стручно образование ги отвора можностите за работа и надвор од државата;
- Вообичаено секогаш има недостиг од стручен кадар на пазарот на труд, што претставува уште еден бенефит за оние лица кои се стекнале со стручно образование;
- Стекнувањето со стручно образование им помага на учениците и студентите да бидат попрофитабилни и поконкурентни на пазарот на труд.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- 1) Системот на образование во Република Македонија во однос на ISCED 2011, Меѓународна стандардна класификација на образованието МСКОБ 2011, (2014), Државен завод за статистика, Скопје;
- 2) Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 со придружни програмски документи, Министерство за образование и наука, Скопје;
- 3) Закон за средно образование
- 4) Закон за средно стручно образование и обука
- 5) Закон за високо образование
- 6) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie.aspx?id=19&rbr=104> (јануари 2015)
- 7) <http://www.stat.gov.mk/pdf/2011/2.1.11.07.pdf> (јануари 2015)

- 8) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=19&rbr=697>
(јануари 2015)
- 9) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=19&rbr=999>
(јануари 2015)
- 10) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=19&rbr=1332>
(јануари 2015)
- 11) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=28&rbr=106>
(јануари 2015)
- 12) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=28&rbr=439>
(јануари 2015)
- 13) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=28&rbr=756>
(јануари 2015)
- 14) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=28&rbr=1080>
(јануари 2015)
- 15) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=28&rbr=1408>
(јануари 2015)
- 16) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=20&rbr=102>
(јануари 2015)
- 17) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=20&rbr=409>
(јануари 2015)
- 18) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=20&rbr=669>
(јануари 2015)
- 19) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=20&rbr=988>
(јануари 2015)
- 20) <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie.aspx?id=20&rbr=988>
(јануари 2015)

ПРЕТРИЕМНИЧКОТО ОБРАЗОВАНИЕ ВО МАКЕДОНСКИОТ НАЦИОНАЛЕН КУРИКУЛУМ

Весна Стојановска

Докторант на Педагошки факултет – Битола

stvesi@yahoo.com

УДК: 334.722:37(497.7)

АПСТРАКТ

Предизвикот да се развие претприемништвото и да се формираат млади луѓе со образование и вештини неопходни за успех, може да се набљудува како императив во општествениот развој и поттикнувањето на економскиот раст во Република Македонија. Образованието е најважниот фактор за развоот нај претприемничката свест и култура.

Претприемничкото образование се повеќе се промовира во повеќето европски земји. Овој труд се состои од компаративен преглед и опис за застапеноста на претприемничкото образование во националните курикулуми на Република Македонија и земјите членки на ЕУ. Како може да се интегрира претприемничкото образование во наставните планови и програми и каде е претприемничкото образование во контекст на македонското образование се дел од проблемите коишто овој труд има за цел да ги елаборира.

Клучни зборови: образование, претприемништво, курикулум

ВОВЕД

Економскиот развој на земјите во транзиција како што е Република Македонија се базира на развојот на претприемачкиот сектор којшто со години наназад се покажува како витален облик на нашата економија. Важно е да се истакне дека малите и средни претпријатија се основа на економијата и голема шанса за вработување на младите и квалификувани луѓе.

Во последната деценија се повеќе се посветува внимание кон значењето на претприемништвото како еден од начините за решавање на проблемот на создавање на нови работни места.

Во Република Македонија, генерално, постојат позитивни перцепции за претприемништвото. Насоки за остварување на

претприемништвото и претприемничките компетенции наоѓаме во Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020, Изработената стратегија за развој на МСП (2002-2012), Стратегијата за развој на иновации 2012-2020, а потребата за развој на претприемничко образование и оспособување е наведена и во Националната програма за развој на образованието 2005-2015. Позитивните перцепции на претприемништвото во Македонија треба да се одржуваат и искористуваат, бидејќи претприемништвото на долг рок може да обезбеди економски раст и вработувања.

Прегледот на постоечката состојба покажува дека за многумина во Македонија претприемништвото сè уште претставува нужност отколку можност. Вербално сме за поддршка на претприемништвото, а суштински сме свртени кон самоуправавањето и државата како најпосакуван работодавач. Повеќето млади луѓе сакаат да работат во јавната администрација. Поради тоа, неопходно е поттикнување на младите да размислуваат претприемнички и да го променат менталитетот. Во тој контекст, образованието претставува најважниот фактор за развој на претприемничката свест и култура.

Преку **образованието**, претприемничката култура треба да биде вклучена во животот на децата и младите уште од најрана возраст. Во истовреме, треба да се зголемува свеста кај родителите, заедницата и образовните институции дека претприемништвото е почитувана опција во кариерата. Треба да се смени размислувањето кое го гледа претприемништвото како едноставно правење пари, ризична дејност и несигурен начин на самовработување.

Сите нивоа на образование имаат различни, но меѓусебно поврзани улоги во образовниот систем и нивниот пристап кон претприемништвото варира соодветно. Во почетните нивоа на образовниот систем фокусот треба да биде ставен на мотивација, развој на креативни и иновативни вештини и други клучни компетенции, додека понатамошните нивоа се фокусираат повеќе на специфични вештини и компетенции.

Улогата на образованието во однос на претприемништвото е да произведе знаење и вештини потребни за индивидуите да станат претприемачи и да изгради навики и начини на работа во чиишто рамки претприемништвото може да се развие, како што се решавање на проблеми, добра комуникација и тимски вештини.

ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО И ОБРАЗОВАНИЕТО – ЕВРОПСКИ ИСКУСТВА И ПРЕПОРАКИ

Неопходноста од образование за претприемништво е формулирано во многу документи на Европската унија. Значењето на претприемништвото и поддршката којашто образованието треба да му ја даде, Европската унија ги препознава уште во документот „Имплементација на Лисабонската програма...(2006)) укажувајќи на фактот дека „претприемништвото е клучна компетенција за раст, вработување и лична исполнетост“, но и дека „образовните системи можат во значајна мера да придонесат за успешен одговор на предизвиците на претприемништвото во ЕУ“.

Анализирајќи го претприемништвото во образовните системи на земјите членки на Европската унија може да се согледа дека претприемништвото е основна компетенција која не треба да се учи во рамките на само еден предмет или еден проект. Туку, дека тоа е повеќе универзална, меѓупредметна тема којашто треба да биде воведена уште во основно образование.

Во рамките на Европската агендата за образование и обука 2020, четвртата долгорочна стратешка цел е да се подобри креативноста и иновативноста, вклучувајќи го и претприемништвото, на сите нивоа на образование и обука⁵⁶.

Претприемништвото е на агендата на речиси сите земји, без оглед дали е во развој или е веќе во некоја изразена форма.

Претприемничкото образование може да се интегрира во образовниот систем на различни начини: **меѓупредметен пристап, интегрирање во постоечките предмети** или како **посебен наставен предмет**.

Во основното образование на повеќето европски земји преовладува меѓупредметниот или интердисциплинарниот пристап. Според овој пристап, наместо да бидат експлицитно споменати како дел од одреден предмет, целите на претприемништвото се изразени како трансверзални, хоризонтални или меѓупредметни. Тие се дел од вредностите и компетенциите коишто се развиваат во текот на сите предмети и наставни активности.

⁵⁶ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/135EN.pdf
стр.5

Во пониското средно образование, во најголем број земји, меѓупредметниот пристап е комбиниран со интегрирање на претприемништвото во други предмети, и многу земји експлицитно го споменуваат во нивните раководни документи, повеќе отколку во основното образование, а неколку земји (Литванија и Романија) го нудат претприемништвото како посебен предмет.

Во повисокото средно образование, сите земји го признаваат претприемничкото образование во нивните управни документи, иако и точниот термин „претприемништво“ не се користи секогаш. Меѓупредметниот пристап е широко распространет во горното средно образование, како и во ниското средно образование, но она што е најизразено во овој степен на образование е зголемувањето на бројот на земји (повеќе од две третини) коишто го интегрираат претприемничкото образование во изборни предмети.

На крајот, важно е да се потенцира дека сегашната слика на претприемничкото образование во Европа се разгледува во контекст кадешто половина од земјите се ангажирани во процесот на образовни реформи. Овие тековни промени често го вклучуваат зајакнувањето на претприемничкото образование меѓу нивните цели.

ПРЕТПРИЕМНИШТВОТО И ОБРАЗОВАНИЕТО – МАКЕДОНСКИ ИСКУСТВА И ПРЕПОРАКИ

Воведувањето на претприемништвото во образовниот систем е резултат на процесот реформи кои во последните години се случуваа во Република Македонија. Во образовниот систем на Република Македонија, претприемничкото образование се наведува во неколку клучни документи, а тоа се Националната стратегија за развој на образование 2005-2015 и Стратегијата за претприемачко учење на РМ 2010-2014.

Во основното образование во Република Македонија претприемничкото образование е интегрирано во постоечките предмети. Иако беше планирано предметот Претприемништво да се предава во рамките на проектните активности од септември 2013 година во 8 и 9 одделение, тоа не се реализира. Наместо тоа, содржини од претприемничкото образование се интегрирани во предметот Иновации којшто е воведен како редовен предмет во 9 одделение со 1 час неделно или 36 часа годишно.

Во средното образование во Република Македонија, пристапот на изучување на претприемничкото образование е комбиниран, или како посебен предмет, или пак содржини од претприемничкото образование се интегрирани во предмети коишто се од задолжителен карактер.

Во средното гимназиско образование претприемничкото образование се изучува како посебен предмет „Бизнис и претприемништво“ со статус на задолжителен предмет и фонд од два часа неделно или 66 часа годишно. Во средното стручно образование, содржини од претприемничкото образование се интегрирани во предметот „Бизнис“ во четврта година со годишен фонд од 66 часа. Во средните тригодишни стручни училишта претприемничкото образование се изучува како посебен предмет „Претприемништво“ којшто е воведен како задолжителен предмет со годишен фонд од 66 часа годишно.

Во образовните програми за двегодишно образование и средно уметничко образование претприемничкото образование не е застапено.

На ниво на високо образование:

На институциите од високото образование во Република Македонија не се реализира комплетна студиска програма од областа на претприемништвото. Поединечни високи школи и факултети, свесни за потребата од претприемнички содржини се повеќе воведуваат изборни предмети и модули со претприемнички содржини.

Претприемничкото образование се изучува како посебен предмет најчесто задолжителен, во завршните години од студиите на Економските и Техничките факултети. Од наставничките факултети, предметот Претприемништво е застапен само на Педагошкиот факултет во Битола, како изборен предмет на студиската програма за Информатичко – техничко образование.

Покрај воведувањето на претприемништвото на сите нивоа на образование во различен обем, мерки насочени кон промоција на претприемништвото во воспитно - образовниот систем ги опфаќаат и:

- организирање на национален натпревар за најдобар бизнис план за средните училишта.

- натпревар за најиновативен бизнис план и старт - ап викенд за високото образование.

ОБУКА НА НАСТАВНИЦИ И ОБУЧУВАЧИ

Еден од клучните фактори во развојот на претприемничките способности на младите луѓе се токму наставниците. Подготовката на наставниците за претприемничко образование претставува критична точка, затоа што без обучени наставници и едукатори за спроведување на претприемничко образование крајниот резултат ќе биде малку задоволителен.

Во наставните програми за основно или средно образование, нормативот за наставен кадар говори дека тоа треба да бидат наставници со завршени студии по економија и соодветна педагошко - психолошка и методска подготовка, односно наставници со завршена обука (сертификат) за иновации и претприемништво.

Во моментов не постои задолжителен курикулум за образование и обука за наставници за претприемништво. Одреден број наставници веќе посетувале некоја обука, но тоа не е доволно. Повеќето од нив ниту имале обука за стекнување на вакви вештини, ниту се доволно мотивирани да го прават тоа. Поголемиот дел од наставниците во овој момент не се доволно оспособени за поучување на овие компетенции. На училиштата потребно е да им се даде поддршка за поттикнување на претприемништвото. Институциите, како Бирото за развој на образование, треба да им овозможат програми на наставниците за стручно усовршување како и непосредно стручно искуство од областа на претприемништвото.

Постои потреба од развој на Модул за обука на наставниците за претприемничко образование и зголемување на нивните вештини во презентирањето на содржини од претприемништвото. Потребно е развивање на Модули за образование и обука за претприемништво уште во програмите за образование на наставниците. Целта на таквите обуки и модуларни усовршувања треба да биде оспособување на наставниците со потребните вештини и компетенции на претприемништвото.

ЗАКЛУЧОК

Развојот на Македонија во економска смисла првенствено се базира на развојот на претприемништвото. За многу автори, образовниот систем е клучот за создавање на голем број вешти претприемачи на долги патеки. Преку **образованието**, претприемничката култура треба да биде вклучена во животот на децата и младите уште од најрана возраст. Бидејќи ставовите и културните вредности се формираат уште во рана возраст, образованието може да одигра голема улога во успешното решавање на претприемачкиот предизвик..

Во образовниот систем во Република Македонија, претприемничкото образование е застапено како посебен предмет или содржини од истото се интегрирани во постоечките предмети. Добро е што претприемништвото е воведено во националните курикулуми, но не смее да се дозволи младите да бидат загушени во теорија туку практиката треба да надвлее во наставата.

Важноста на претприемништвото на вистински начин се согледува преку образованието на едукаторите кои треба тоа да го предаваат. Пресудна е улогата на **наставниот кадар** кој може да го стимулира ентузијазмот меѓу учениците. Но, повеќето од нив ниту имале обука за стекнување вакви вештини ниту се доволно мотивирани да го прават тоа. Затоа активностите во правец на нивно оспособување и мотивирање се решавачки.

БИБЛИОГРАФИЈА

- 1) Audretsch, B.D., (2002): Pretpriemnistvo: Истражувачка литература.
- 2) Communication from the commission to the council, the European Parliament, the European economic and social committee of the regions (2004) Action Plan: The European agenda for Entrepreneurship Retrieved from ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/incubators/docs/action_plan_on_entrepreneurship.pdf
- 3) European Comission (2012) Entrepreneurship Education at School in Europe, National Strategies, Curricula and Learning Outcomes EACEA: Author. Retrieved from

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/135EN.pdf

- 4) European Comission (2011) Entrepreneurship Education: Enabling Teachers as a Critical Succes Facto:Enterprenuership Unit: Author Retrieved from http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/education/teacher_education_for_entrepreneurship_final_report_en.pdf
- 5) Наставни планови и програми за основно и средно образование <http://www.bro.gov.mk>
- 6) Национална програма за развој на образованието на Република Македонија 2005-2015, МОН 2005;
- 7) Агенција за поддршка на претприемништвото на Република Македонија www.apprm.gov.mk



ISBN 978-608-4690-10-8
ISBN 978-608-4729-05-1